

Rapport 2023- 2024

Documents transmis au ministère de l'Éducation et 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 universitaires.

31 octobre 2024



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’encadrements des étudiants.....	53
Mesures phares d’encadrement des étudiants	53
Autres mesures d’encadrement des étudiants.....	56
Programmes d’activités de recherche	59
Principales orientations de recherche	59
Réalizations marquantes sur le plan de la recherche	60
Rapport sur les perspectives de développement	65
Priorités de développement	65
Orientations en lien avec les objectifs de la politique québécoise de financement des universités	68
Plan stratégique (2022 - 2032).....	75

Université de Montréal

**Systeme d'information financière des universités
2023-2024**



Responsable des ressources financières

31 octobre 2024

Date

Université de Montréal
ETAT DE LA SITUATION FINANCIERE
au 30 avril 2024
en \$

ACTIF		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	
Actif à court terme										
1	Encaisse (001)	s/o	-	84 729 505	22 836 772	1 034 326	-		108 600 603	1
2	Placements à court terme (005)	s/o	346 787 699	10 739 675	-	38 300 328	-		395 827 703	2
3	Intérêts courus à recevoir (010)	s/o	1 233 562	11 321	275 801	406 561	-		1 927 244	3
4	Fonds détenus par un fiduciaire (090)	s/o	-	-	-	-	-		-	4
5	Subventions à recevoir Ministère (015)	Note#2 (annexe 20)	86 676 621	---	---	---	---		86 676 621	5
6	Comptes débiteurs - Droits de scolarité (020)	s/o	11 166 386	---	---	---	---		11 166 386	6
7	Autres montants à recevoir (025, 026, 030, 170)	s/o	22 858 811	122 955 978	208 802 843	30 886	-		354 648 517	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	53 130 994	399 002 431	86 745 429	-	-	(538 878 854)	-	9
10	Frais payés d'avance (070)	s/o	9 551 788	447 641	1 853 731	-	-		11 853 160	10
11	Stocks (075)	s/o	6 222 520	-	---	-	-		6 222 520	11
Total de l'actif court terme			537 628 380	617 886 551	320 514 576	39 772 100	-	(538 878 854)	976 922 753	
Actif à long terme										
12	Frais reportés (080)	s/o	-	-	2 522 169	-	-		2 522 169	12
13	Subventions et autres apports à recevoir à long terme (171, 172, 173, 174)	s/o	-	4 119 895	1 079 467 486	-	-		1 083 587 381	13
14	Placements à long terme (125, 130)	s/o	-	2 392 775	-	267 845 302	-		270 238 077	14
15	Effets à recevoir à long terme (124)	s/o	-	-	-	-	-		-	15
16	Prêts hypothécaires et autres prêts (135, 140)	s/o	-	-	-	179 396 393	-		179 396 393	16
17	Immobilisations (105)	Annexe 16	---	---	1 634 562 946	---	---		1 634 562 946	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	-	-	-	-	-		-	19
20	Juste valeur des instruments financiers dérivés (180)	s/o	-	-	19 736 560	351 113	-		20 087 673	20
21	TOTAL DE L'ACTIF		537 628 380	624 399 221	3 056 803 736	487 364 908	-	(538 878 854)	4 167 317 392	21

Université de Montréal
ETAT DE LA SITUATION FINANCIERE
au 30 avril 2024
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	
PASSIF									
Passif à court terme									
22	Découvert de banque (201)	s/o	99 163 356	-	-	-	-	99 163 356	22
23	Emprunts à court terme (205, 206)	Note#4 (annexe 20)	-	-	139 757 629	-	-	139 757 629	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	139 185 176	6 593 970	---	-	-	145 779 146	26
27	Avantages sociaux futurs à payer (259)	s/o	-	-	---	-	-	-	27
28	Comptes créditeurs (215, 220)	s/o	33 576 826	12 034 166	48 082 274	-	-	93 693 266	28
29	Produits reportés (260)	Annexe 7	16 020 274	10 275 707	---	---	-	26 295 981	29
30	Apports reportés à court terme (261, 262, 263, 264)	s/o	-	490 832 745	409 615	-	-	491 242 360	30
31	Portion de la dette exigible à court terme (313, 314)	s/o	-	-	79 235 249	-	-	79 235 249	31
32	Avances d'autres fonds (225, 230, 235, 240, 245, 250)	Annexe 12	384 672 454	86 745 429	50 099 156	17 361 815	- (538 878 854)	-	32
	Total du passif à court terme		672 618 086	606 482 018	317 583 923	17 361 815	- (538 878 854)	1 075 166 988	
Passif à long terme									
33	Avantages sociaux futurs à payer à long terme (370)	s/o	169 241 200	-	-	-	-	169 241 200	33
34	Dettes à long terme (315, 320, 321, 325, 330)	s/o	-	-	772 945 687	-	-	772 945 687	34
35	Obligations découlant des contrats de location - acquisition (335; 336)	s/o	-	-	0	-	-	0	35
36	Apports reportés (360, 361, 362, 363)	s/o	-	-	1 634 365 334	---	---	1 634 365 334	36
37	Juste valeur des instruments financier dérivés (365)	s/o	-	-	-	846 021	-	846 021	37
38	Autres passifs (265, 270, 275, 280, 285)	Annexe 9	19 206 337	-	-	-	-	19 206 337	38
39	TOTAL DU PASSIF		861 065 623	606 482 018	2 724 894 944	18 207 836	- (538 878 854)	3 671 771 566	39
SOLDES DE FONDS ¹									
40	Grevé d'affectations d'origine interne	Annexe 8	(149 146 408)	17 917 204	73 008 323	68 463 045	-	10 242 163	40
41	Grevé d'affectations d'origine externe (FD et AF)	s/o	---	---	---	400 385 823	-	400 385 823	41
42	Non grevé d'affectation (FF)	s/o	(174 290 835)	---	---	---	-	(174 290 835)	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	---	---	258 900 470	---	-	258 900 470	45
46	TOTAL DES SOLDES DE FONDS		(323 437 243)	17 917 204	331 908 792	469 157 072	-	495 545 825	46
47	TOTAL DU PASSIF ET DES SOLDES DE FONDS		537 628 380	624 399 221	3 056 803 736	487 364 908	- (538 878 854)	4 167 317 392	47

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	102 553 933	---	---	---	---		102 553 933	1
2	Montants forfaitaires internationaux des étudiants réglementés (402)	s/o	4 665 969	---	---	---	---		4 665 969	2
3	Montants forfaitaires canadiens des étudiants réglementés (403)	s/o	10 129 210	---	---	---	---		10 129 210	3
4	Montants supplémentaires chargés aux étudiants assujettis aux forfaitaires internationaux (10% du forfaitaire international) (404)	s/o	1 076 576	---	---	---	---		1 076 576	4
5	Droits de scolarité des étudiants déréglementés (406)	s/o	48 628 582	---	---	---	---		48 628 582	5
6	Droits de scolarité des étudiants inscrits à des programmes crédités et autofinancés (407)	s/o	2 248	---	---	---	---		2 248	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	46 733 372	---	---	---	---		46 733 372	8
9	Autres frais facturés aux étudiants (458, 459, 462, 463, 464, 467)	s/o	5 466 192	-	---	-	-		5 466 192	9
10	TOTAL DES PRODUITS PROVENANT DES ÉTUDIANTS		219 256 081	-	-	-	-	-	219 256 081	10
11	Subventions du Ministère (515)	Annexe 5	690 606 121	20 229 624	21 625 204	---	---		732 460 949	11
12	Autres subventions provinciales (405, 410, 411, 427, 495, 496, 497)	s/o	5 438 335	55 264 346	942 207	-	-		61 644 888	12
13	Subventions du gouvernement du Canada (415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423)	s/o	21 254 801	106 964 492	927 410	-	-		129 146 703	13
14	Autres produits et autres aides (424, 426, 428, 429, 431)	s/o	3 170 160	14 363 777	79 854	-	-		17 613 791	14
15	Contributions du siège social aux constituantes de l'UQ (520)	s/o	---	---	-	---	---		-	15
16	Amortissement des apports reportés afférents aux immobilisations:									
16	Ministère (530)	s/o	---	---	31 385 814	---	---		31 385 814	16
17	Entités incluses dans le périmètre comptable du gouvernement du Québec autre que le Ministère (531)	s/o	---	---	8 671 847	---	---		8 671 847	17
18	Organismes inclus au périmètre comptable du gouvernement du Canada (532)	s/o	---	---	9 885 670	---	---		9 885 670	18
19	Autres (533)	s/o	---	---	6 597 005	---	---		6 597 005	19
20	TOTAL DES SUBVENTIONS		720 469 417	196 822 239	80 115 010	-	-	-	997 406 666	20
21	Intérêts et dividendes (435)	s/o	15 063 615	30 514	-	-	-		15 094 129	21
22	Intérêts sur les avances interfonds (440)	s/o	-	-	-	-	-		-	22
23	Produits provenant du fonds de dotation (445)	s/o	4 767 532	11 713 660	-	---	-		16 481 192	23
24	Produits provenant d'une fondation (446)	s/o	-	-	-	-	-		-	24
25	Produits non gouvernementaux (430)	Note#1 (annexe 20)	1 574 642	74 398 447	30 159	-	-		76 003 249	25
26	Gains sur vente de placements (526)	s/o	-	-	-	-	-		-	26
27	Gains sur la cession d'immobilisations (525)	s/o	---	---	320 112	---	---		320 112	27
28	Recouvrement et transfert des coûts indirects (465, 471, 865, 866)	s/o	9 950 334	(9 950 334)	---	---	---		-	28
29	Ventes externes (460)	s/o	100 896 641	-	-	---	-		100 896 641	29
30	Autres produits (466, 470)	Annexe 10	(269 301)	-	-	-	-		(269 301)	30
31	TOTAL DES PRODUITS AUTRES		131 983 464	76 192 286	350 271	-	-	-	208 526 022	31
32	TOTAL DES PRODUITS		1 071 708 962	273 014 525	80 465 282	-	-	-	1 425 188 769	32

	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	Masse salariale								1
2	Direction	s/o	68 379 496	4 728 482	---	---	---	73 107 978	2
3	Gérance	s/o	12 677 237	678 712	---	---	---	13 355 949	3
4	Enseignants-chercheurs	s/o	229 338 504	17 458 211	---	---	---	246 796 715	4
5	Chargés de cours	s/o	40 287 768	1 021 192	---	---	---	41 308 960	5
6	Personnel associé à l'enseignement et à la recherche	s/o	2 801 685	7 755 502	---	---	---	10 557 187	6
7	Personnel auxiliaire à l'enseignement et à la recherche	s/o	10 692 474	5 802 701	---	---	-	16 495 176	7
8	Personnel professionnel non enseignant	s/o	140 946 364	49 819 031	---	---	-	190 765 395	8
9	Personnel de soutien technique	s/o	80 746 042	6 588 895	---	---	-	87 334 937	9
10	Personnel de soutien de bureau	s/o	15 563 612	494 723	---	---	---	16 058 335	10
11	Personnel de métier et ouvrier	s/o	18 245 416	580 959	---	---	---	18 826 376	11
12	Avantages sociaux (700)	Annexe 14	147 898 756	23 940 123	---	---	-	171 838 878	12
13	Variation de la provision pour heures supplémentaires, maladie, vacances, congés sociaux et autres avantages (701, 702, 703)	s/o	2 459 630	-	---	---	-	2 459 630	13
14	TOTAL DE LA MASSE SALARIALE ET DES AVANTAGES SOCIAUX		770 036 983	118 868 532	-	-	-	888 905 515	14
15	Avantages sociaux futurs (704)	s/o	(10 702 500)	---	---	---	---	(10 702 500)	15
16	Frais pour congés sabbatiques et d'études (705)	s/o	198 222	-	---	---	-	198 222	16
17	Stagiaires postdoctoraux (706)	s/o	15 000	1 342 448	---	---	-	1 357 448	17
18	Formation et perfectionnement (710)	s/o	1 566 908	163 058	---	---	-	1 729 965	18
19	Frais de déplacement et de représentation (715, 720, 725, 730)	s/o	12 382 584	12 668 744	---	---	-	25 051 328	19
20	Bourses (735)	s/o	37 580 841	55 788 345	---	---	-	93 369 186	20
21	Subventions, cotisations et transferts (740, 871, 872)	s/o	27 432 667	31 961 830	827 755	-	-	60 222 252	21
22	Fournitures et matériel (745)	s/o	22 950 504	13 907 338	---	---	-	36 857 843	22
23	Coûts des marchandises vendues (755)	s/o	10 057 813	116	---	---	-	10 057 929	23
24	Frais de services (760, 765, 770, 775, 780, 785, 790, 795)	s/o	72 603 435	14 983 864	-	---	-	87 587 299	24
25	Volumes et périodiques (750)	s/o	1 092 857	1 011 661	---	---	-	2 104 518	25
26	Charges reliées aux terrains et aux bâtiments (805, 810, 815, 820, 826)	s/o	21 884 834	16 445	-	---	-	21 901 279	26
27	Location de locaux et de bâtiments (840, 845)	s/o	14 863 335	648 122	---	---	-	15 511 457	27
28	Location-exploitation (830)	s/o	906 057	76 416	---	---	-	982 473	28
29	Pertes sur vente de placements (886)	s/o	-	-	-	-	-	-	29
30	Biens sous le seuil de capitalisation (892)	Note#3 (annexe 20)	3 716 185	1 035 842	829 001	---	-	5 581 028	30
31	Biens de nature non capitalisable (893)	Note#3 (annexe 20)	-	-	282 891	---	---	282 891	31
32	Frais bancaires et charges d'intérêts (850, 851, 852, 853, 856, 857, 858)	s/o	2 338 534	24 849	29 149 908	-	-	31 513 291	32
33	Intérêts relatifs aux avances interfonds (855)	s/o	-	-	-	-	-	-	33
34	Perte sur la cession d'immobilisations (885)	s/o	---	---	-	---	---	-	34
35	Amortissement des immobilisations (890)	s/o	---	---	98 861 979	---	---	98 861 979	35
36	Autres charges (860, 870)	Annexe 10	(198 094)	415 014	49 645	-	-	266 564	36
37	TOTAL DES AUTRES CHARGES		218 689 181	134 044 092	130 001 179	-	-	482 734 452	37
38	Ventes internes (878) ²	s/o	(16 690 612)	-	---	---	-	(16 690 612)	38
39	Achats internes (711, 716, 721, 726, 731, 746, 751, 761, 776, 796, 806, 811, 821, 827, 831, 841, 846, 873, 894, 895)	s/o	10 572 924	6 117 687	-	-	-	16 690 612	39
40	Gains et pertes latents (879)	s/o	(1 776 844)	-	(8 591 698)	-	-	(10 368 542)	40
41	Total des autres charges incluant les gains et pertes latents		210 794 650	140 161 780	121 409 480	-	-	472 365 910	41
42	TOTAL DES CHARGES		980 831 633	259 030 311	121 409 480	-	-	1 361 271 425	42
43	EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES PRODUITS PAR RAPPORT AUX CHARGES		90 877 329	13 984 213	(40 944 199)	-	-	63 917 344	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.

Note 2: Le montant total des ventes internes présenté à la ligne 39 doit être annulé par le montant total des achats internes présenté à la ligne 40.

Université de Montréal
Évolution des soldes de fonds
de l'exercice terminé le 30 avril 2024
en \$

	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	SOLDE AU DÉBUT DE L'ANNÉE	36 468 095	12 248 264	293 109 672	428 951 266	-	-	770 777 297	1
2	Redressement des années précédentes (comptes 306, 307 et 308)	-	-	-	-	-	-	-	2
3	Solde de fonds redressé	36 468 095	12 248 264	293 109 672	428 951 266	-	-	770 777 297	3
4	Produits de l'année	1 071 708 962	273 014 525	80 465 282	-	-	-	1 425 188 769	4
5	Charges de l'année	980 831 633	259 030 311	121 409 480	-	-	-	1 361 271 425	5
6	Excédent (insuffisance) des produits par rapport aux charges	90 877 329	13 984 213	(40 944 199)	-	-	-	63 917 344	6
7	Rééval. autres éléments afférents au régime de retraite et d'avantages complé. de retraite (309)	(376 152 500)	-	-	-	-	-	(376 152 500)	7
8	Apports reçus à titre de dotations (compte 311)	-	-	-	36 709 018	-	-	36 709 018	8
9	Apports reçus pour le financement d'actifs non amortissables (compte 312)	-	-	294 666	-	-	-	294 666	9
10	Virements d'autres soldes de fonds	464 646	-	79 448 653	3 961 434	-	-	83 874 733	10
11	Virements vers d'autres soldes de fonds	75 094 813	8 315 274	-	464 646	-	-	83 874 733	11
12	Sous-total	(359 905 338)	5 668 939	38 799 120	40 205 806	-	-	(275 231 472)	12
13	SOLDE À LA FIN DE L'EXERCICE	(323 437 243)	17 917 204	331 908 792	469 157 072	-	-	495 545 825	13

RÉPARTITION DES SOLDES DE FONDS²

14	Grevé d'affectations d'origine interne	Annexe 8	(149 146 408)	17 917 204	73 008 323	68 463 045		10 242 163	14
15	Grevé d'affectations d'origine externe (FD et AF)	s/o	-	-	-	400 385 823		400 385 823	15
16	Non grevé d'affectation (FF)	s/o	(174 290 835)	-	-	-		(174 290 835)	16
17	Produits nets non transférés d'affectation d'origine interne (FD)	s/o	-	-	-	-		-	17
18	Produits nets non transférés d'affectation d'origine externe (FD)	s/o	-	-	-	308 205		308 205	18
19	Investi en immobilisations (FI)	s/o	-	-	258 900 470	-		258 900 470	19
20	TOTAL DES SOLDES DE FONDS		(323 437 243)	17 917 204	331 908 792	469 157 072	-	495 545 825	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 2024
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	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Droits de scolarité de base (étudiants réglementés) (401)	-	---	102 553 933	---	-	---	---	102 553 933	1	
2	Montants forfaitaires internationaux des étudiants réglementés (402)	---	---	4 665 969	---	---	---	---	4 665 969	2	
3	Montants forfaitaires canadiens des étudiants réglementés (403)	---	---	10 129 210	---	---	---	---	10 129 210	3	
4	Montants supplémentaires chargés aux étudiants assujettis aux forfaitaires internationaux (10% du fo	---	---	1 076 576	---	---	---	---	1 076 576	4	
5	Droits de scolarité des étudiants déréglés (406)	-	---	48 628 582	---	-	---	---	48 628 582	5	
6	Droits de scolarité des étudiants inscrits à des programmes crédités et autofinancés (407)	-	---	2 248	---	-	---	---	2 248	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)	1 648 573	3 351 337	27 063 275	-	30 835	14 639 350	-	46 733 372	8	
9	Autres frais facturés aux étudiants (458, 459, 462, 463, 464, 467)	1 238 691	15 596	878 753	59 051	46 709	-	3 227 392	5 466 192	9	
###	Total des produits provenant des étudiants	2 887 264	3 366 933	194 998 546	59 051	77 545	14 639 350	3 227 392	-	219 256 081	###
11	Subventions du Ministère (515)	492 023 866	83 900 000	91 904 804	14 727 537	-	8 049 914	---	690 606 121	11	
12	Autres subventions provinciales (405, 410, 427, 495, 496, 497)	5 416 661	-	-	-	6	21 668	-	5 438 335	12	
13	Subventions du gouvernement du Canada (415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422)	-	-	21 254 801	-	-	-	-	21 254 801	13	
14	Autres produits et autres aides (424, 426, 428, 429)	-	-	-	-	-	3 170 160	-	3 170 160	14	
###	Total des subventions	497 440 527	83 900 000	113 159 605	14 727 537	6	11 241 742	-	720 469 417	###	
16	Intérêts et dividendes (435)	---	---	15 063 615	---	-	-	-	15 063 615	16	
17	Intérêts sur les avances interfonds (440)	---	---	-	---	---	---	---	-	17	
18	Produits provenant du fonds de dotation (445)	476 427	2 395	4 275 441	---	-	13 269	-	4 767 532	18	
19	Produits provenant d'une fondation (446)	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
20	Subventions et dons non gouvernementaux (430)	24 916	-	1 133 533	-	357 365	58 829	-	1 574 642	20	
21	Gains sur vente de placement (526)	---	---	-	---	---	---	---	-	21	
22	Recouvrement des coûts indirects (465, 471)	1 935 852	-	8 014 483	---	-	-	-	9 950 334	22	
23	Ventes externes (460)	56 593 566	1 542 348	2 079 502	975 291	9 071 694	12 062 925	18 571 315	100 896 641	23	
24	Autres produits (466, 470)	492 787	106 565	(886 747)	13 214	4 078	643	160	(269 301)	24	
###	Total des produits autres	59 523 546	1 651 309	29 679 827	988 505	9 433 136	12 135 666	18 571 475	-	131 983 464	###
###	TOTAL DES PRODUITS	559 851 337	88 918 242	337 837 978	15 775 093	9 510 687	38 016 758	21 798 867	-	1 071 708 962	###

Université de Montréal
Charges par fonction - Fonds de fonctionnement
de l'exercice terminé le 30 avril 2024
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	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Masse salariale									1	
2	Direction	38 410 962	6 893 130	17 729 811	2 351 051	16 078	2 270 418	708 045	68 379 496	2	
3	Gérance	6 178 301	610 379	1 193 502	2 647 828	-	1 711 498	335 729	12 677 237	3	
4	Enseignants-chercheurs	228 176 360	-	396 241	-	765 903	-	-	229 338 504	4	
5	Chargés de cours	39 262 550	-	967 130	-	58 088	-	-	40 287 768	5	
6	Personnel associé à l'enseignement et à la recherche	2 702 480	3 446	2 473	-	93 285	-	-	2 801 685	6	
7	Personnel auxiliaire à l'enseignement et à la recherche	10 479 005	95	134 300	-	70 357	8 717	-	10 692 474	7	
8	Personnel professionnel non enseignant	52 457 979	23 392 528	44 506 606	4 613 261	1 599 830	13 326 828	1 049 332	140 946 364	8	
9	Personnel de soutien technique	53 481 014	11 832 370	9 934 472	2 657 585	503 232	1 784 380	552 989	80 746 042	9	
10	Personnel de soutien de bureau	6 127 948	2 898 067	2 968 013	575 274	14 063	1 442 454	1 537 793	15 563 612	10	
11	Personnel de métier et ouvrier	989 844	-	82 296	13 045 268	920	1 581 540	2 545 549	18 245 416	11	
12	Avantages sociaux (700) - Complétez l'annexe 14	98 725 347	12 821 527	20 906 827	7 409 815	672 235	5 481 445	1 881 561	147 898 756	12	
13	Variation de la provision heures supplémentaires, maladie, vacances, congés sociaux et autres avantages (701, 702, 703)	-	-	2 459 630	-	-	-	-	2 459 630	13	
###	Total de la masse salariale et des avantages sociaux	536 991 791	58 451 541	101 281 300	33 300 082	3 793 991	27 607 280	8 610 998	770 036 983	###	
15	Avantages sociaux futurs (704)	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	- - -	(10 702 500)	(10 702 500)	15	
16	Frais pour congés sabbatiques et d'études (705)	(3 500)	-	815	-	200 907	-	-	198 222	16	
17	Stagiaires Postdoctoraux (706)	15 000	-	-	-	-	-	-	15 000	17	
18	Formation et perfectionnement (710)	112 235	74 165	1 354 620	3 616	29 737	(7 772)	307	1 566 908	18	
19	Frais de déplacement et de représentation (715, 720, 725, 730)	7 111 176	128 828	2 174 457	31 567	1 619 036	1 309 921	7 598	12 382 584	19	
20	Bourses (735)	17 125 950	-	19 511 508	-	562 693	380 690	-	37 580 841	20	
21	Subventions, cotisations et transferts (740, 871, 872)	22 384 071	720 967	3 427 289	117 343	258 343	219 959	304 695	27 432 667	21	
22	Fournitures et matériel (745)	14 252 483	4 788 043	1 402 970	606 225	703 188	1 028 498	169 097	22 950 504	22	
23	Coûts des marchandises vendues (755)	611 816	-	-	64 902	602	54 260	9 326 233	10 057 813	23	
24	Frais de services (760, 765, 770, 775, 780, 785, 790, 795)	17 141 440	14 438 766	11 975 729	22 153 068	1 580 307	3 002 629	2 311 496	72 603 435	24	
25	Volumes et périodiques (750)	457 821	409 109	162 387	3 218	40 356	6 904	13 062	1 092 857	25	
26	Charges reliées aux terrains et aux bâtiments (805, 810, 815, 820, 826)	299 468	12 379	16 733	17 609 368	2 777	1 919 768	2 024 341	21 884 834	26	
27	Locations de locaux et de bâtiments (840, 845)	147 997	-	244 724	14 263 125	103 794	103 694	-	14 863 335	27	
28	Location-exploitation (830)	23 070	50 624	61 911	140 151	7 427	96 367	526 507	906 057	28	
29	Pertes sur vente de placements (886)	-	-	-	-	-	-	-	-	29	
30	Biens sous le seuil de capitalisation (892)	1 263 753	1 707 029	360 006	93 389	85 519	79 171	127 318	3 716 185	30	
31	Biens de nature non capitalisable (893)	-	-	-	-	-	-	-	-	31	
32	Frais bancaires et charges d'intérêts (850, 851, 852, 853, 856, 857, 858)	545 144	4 454	404 177	298	107 614	709 465	567 382	2 338 534	32	
33	Intérêts relatifs aux avances interfonds (855)	-	-	-	-	-	-	-	-	33	
34	Autres charges (860, 870)	289 337	(1 481 684)	1 997 301	(990 572)	(4 943)	13 359	(20 893)	(198 094)	34	
###	Total des charges autres	81 777 262	20 852 679	43 094 628	54 095 697	5 297 356	8 916 916	15 357 142	(10 702 500)	218 689 181	###
36	Ventes internes (878)	(5 722 625)	(1 587 587)	(328 334)	(2 732 433)	(1 291 776)	(106 178)	(4 921 680)	(16 690 612)	36	
37	Achats internes (711, 716, 721, 726, 731, 746, 751, 761, 776, 796, 806, 811, 821, 827, 831, 841, 846, 873, 894, 895)	6 069 761	673 252	1 637 623	347 794	413 480	765 242	665 773	10 572 924	37	
38	Gains et pertes latents (879)	-	-	(1 776 844)	-	-	-	-	(1 776 844)	38	
###	Total des autres charges incluant les gains et pertes latents ainsi que les ventes et les achats internes	82 124 398	19 938 344	42 627 074	51 711 058	4 419 060	9 575 980	11 101 236	(10 702 500)	210 794 650	###
##	TOTAL DES CHARGES	619 116 189	78 389 885	143 908 374	85 011 140	8 213 051	37 183 260	(10 702 500)	980 831 633	###	

Université de Montréal
 Produits par fonction - Fonds avec restrictions
 de l'exercice terminé le 30 avril 2024
 en \$

Annexe 3

	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	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Autres frais facturés aux étudiants (459)	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2	Total des produits provenant des étudiants	-	-	-	-	-	-	-	-	2
3	Subvention du Ministère (515)	14 029 581	1 766 844	992 139	-	736 015	2 705 044	-	20 229 624	3
4	Autres subventions provinciales (405, 410, 427, 495, 496, 497)	46 036 717	20 866	3 125	-	8 883 638	320 000	-	55 264 346	4
5	Subventions du gouvernement du Canada (415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422)	101 374 129	1 753 504	(150 000)	-	3 986 859	-	-	106 964 492	5
6	Autres produits et aides des gouvernements que ceux du Québec et du Canada (424, 426, 428, 429)	13 209 326	-	-	-	1 154 451	-	-	14 363 777	6
7	Total des subventions	174 649 753	3 541 214	845 264	-	14 760 963	3 025 044	-	196 822 239	7
8	Intérêts et de dividendes (435)	33 954	-	(3 440)	-	-	-	-	30 514	8
9	Intérêts sur les avances interfonds (440)	---	---	-	---	---	---	---	-	9
10	Produits provenant du fonds de dotation (445)	10 977 336	5 689	152 980	-	93 840	483 814	-	11 713 660	10
11	Produits provenant d'une fondation (446)	-	-	-	-	-	-	-	-	11
12	Subventions et dons non gouvernementaux (430)	64 553 784	431 455	3 813 056	-	3 645 586	1 954 565	-	74 398 447	12
13	Gains sur vente de placements (526)	---	---	-	---	---	---	---	-	13
14	Transfert de coûts indirects (865, 866)	(9 494 743)	-	(58 000)	-	(397 592)	-	-	(9 950 334)	14
15	Ventes externes (460)	-	-	-	-	-	-	-	-	15
16	Autres produits (466, 470)	-	-	-	-	-	-	-	-	16
17	Total des produits autres	66 070 331	437 144	3 904 597	-	3 341 835	2 438 379	-	76 192 286	###
###	TOTAL DES PRODUITS	240 720 085	3 978 358	4 749 861	-	18 102 798	5 463 423	-	273 014 525	###

Université de Montréal
Charges par fonction - Fonds avec restrictions
de l'exercice terminé le 30 avril 2024
en \$

	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	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Masse salariale									1
2	Direction	4 087 755	44 741	17 448	-	578 538	-	-	4 728 482	2
3	Gérance	625 571	-	-	-	53 140	-	-	678 712	3
4	Enseignants-chercheurs	16 719 674	-	-	-	738 537	-	-	17 458 211	4
5	Chargés de cours	988 707	-	-	-	30 595	1 890	-	1 021 192	5
6	Personnel associé à l'enseignement et à la recherche	7 643 579	-	-	-	111 923	-	-	7 755 502	6
7	Personnel auxiliaire à l'enseignement et à la recherche	5 077 642	-	1 725	-	291 310	432 024	-	5 802 701	7
8	Personnel professionnel non enseignant	41 946 232	546 960	570 499	-	4 897 115	1 858 225	-	49 819 031	8
9	Personnel de soutien technique	5 509 333	12 760	204 249	-	600 475	262 080	-	6 588 895	9
10	Personnel de soutien de bureau	371 966	-	-	-	75 788	46 969	-	494 723	10
11	Personnel de métier et ouvrier	531 965	-	-	-	48 994	-	-	580 959	11
12	Avantages sociaux (700) - Complétez l'annexe 14	21 051 001	166 308	347 604	-	1 766 452	608 759	-	23 940 123	12
13	Variation de la provision heures supplémentaires, maladie, vacances, congés sociaux et autres avantages (701, 702, 703)	-	-	-	-	-	-	-	-	13
14	Total de la masse salariale et des avantages sociaux	104 553 426	770 769	1 141 524	-	9 192 866	3 209 947	-	118 868 532	###
15	Frais pour congés sabbatiques et d'études (705)	-	-	-	-	-	-	-	-	15
16	Stagiaires postdoctoraux (706)	1 342 448	-	-	-	-	-	-	1 342 448	16
17	Formation et perfectionnement (710)	157 804	-	-	-	5 254	-	-	163 058	17
18	Frais de déplacement et de représentation (715, 720, 725, 730)	8 987 939	65 011	48 372	-	3 303 118	264 304	-	12 668 744	18
19	Bourses (735)	53 218 629	4 000	117 370	-	1 323 872	1 124 475	-	55 788 345	19
20	Subventions, cotisations et transferts (740, 871, 872)	28 723 415	615 196	970 912	-	1 532 308	120 000	-	31 961 830	20
21	Fournitures et matériel (745)	13 437 629	34 143	10 357	-	242 904	182 305	-	13 907 338	21
22	Coûts des marchandises vendues (755)	116	-	-	-	-	-	-	116	22
23	Frais de services (760, 765, 770, 775, 780, 785, 790, 795)	10 403 055	2 109 422	413 029	-	1 644 735	413 623	-	14 983 864	23
24	Volumes et périodiques (750)	932 635	250	632	-	15 153	62 990	-	1 011 661	24
25	Charges reliées aux terrains et aux bâtiments (805, 810, 815, 820, 826)	16 445	-	-	-	-	-	-	16 445	25
26	Location de locaux et de bâtiments (840, 845)	302 300	1 166	23 000	-	311 662	9 995	-	648 122	26
27	Location exploitation (830)	59 699	-	4 943	-	2 168	9 606	-	76 416	27
28	Pertes sur vente de placements (886)	-	-	-	-	-	-	-	-	28
29	Biens sous le seuil de capitalisation (892)	811 497	152 015	21 231	-	33 383	17 715	-	1 035 842	29
30	Biens de nature non capitalisable (893)	-	-	-	-	-	-	-	-	30
31	Frais bancaires et charges d'intérêts (850, 851, 852, 853, 856, 857, 858)	24 141	-	225	-	483	-	-	24 849	31
32	Intérêts relatifs aux avances interfonds (855)	-	-	-	-	-	-	-	-	32
33	Autres charges (860, 870)	412 847	-	974	-	1 150	43	-	415 014	33
34	Total des charges autres	118 830 600	2 981 203	1 611 045	-	8 416 190	2 205 054	-	134 044 092	###
35	Ventes internes (878)	-	-	-	-	-	-	-	-	35
36	Achats internes (711, 716, 721, 726, 731, 746, 751, 761, 776, 796, 806, 811, 821, 827, 831, 841, 846, 873, 894, 895)	5 392 143	1 030	51 954	-	659 399	13 161	-	6 117 687	36
37	Gains et pertes latents (879)	-	-	-	-	-	-	-	-	37
38	Total des autres charges incluant les gains et pertes latents ainsi que les ventes et les achats internes	124 222 743	2 982 233	1 662 999	-	9 075 589	2 218 216	-	140 161 780	###
###	TOTAL DES CHARGES	228 776 169	3 753 002	2 804 523	-	18 268 455	5 428 162	-	259 030 311	###

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 2023-2024 ci-joint de l'Université de Montréal pour l'exercice terminé le 30 avril 2024, 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 *Rémunération des membres du personnel de direction supérieure des universités, État du traitement 2023-2024, requis en vertu de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (RLRQ, Chapitre E-14.1)*. En conséquence, il est possible que l'état du traitement ne puisse se prêter à un usage autre. Notre opinion n'est pas modifiée à l'égard de ce point.

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

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

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

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

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

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

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

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

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.¹

Le 30 septembre 2024

¹ 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 *Rémunération des membres du personnel de direction supérieure des universités, État du traitement 2023-2024, 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 *Rémunération des membres du personnel de direction supérieure des universités, État du traitement 2023-2024, 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

Annexe 3

FORMULAIRE DE DÉCLARATION

*État du traitement 2023-2024
requis en vertu des articles 4.3 à 4.5 de la
Loi sur les établissements d'enseignement
de niveau universitaire (RLRQ, chapitre E-14.1*

Nom de l'établissement :

Université de Montréal

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

Nom	Prénom	Titre du poste occupé	Fonction	Intérim (oui / non)	Temps plein (nombre de mois en fonction)	Temps partiel (% du temps plein)	Valeur des éléments composant le traitement imposable (en \$)				Valeur pécuniaire non vérifiée des allocations et des frais remboursés (\$)
							Salaire de base	Autres éléments du traitement imposable	Salaire de base + Autres éléments du traitement imposable	Indemnité de départ accordée	
Jutras	Daniel	Recteur	REC	Non	12,0	100 %	469,304	785	470,089		19,772
Chabot	Alexandre	Secrétaire général	SG	Non	12,0	100 %	284,927	3,286	288,213		1,852
Amiriaux	Valérie	Vice-rectrice aux partenariats communautaires et internationaux	VR	Non	12,0	100 %	285,594	2,174	287,768		35,498
Béliveau	Louise	Vice-rectrice aux affaires étudiantes et aux études	VR	Non					0		
Lefrançois	Pascale	Vice-rectrice aux affaires étudiantes et aux études	VR	Non	12,0	100 %	267,343	15,903	283,246		3,365
Courchesne	François	Vice-recteur aux ressources humaines et aux affaires	VR	Non	12,0	100 %	282,925	3,286	286,211		2,000
Filteau	Éric	Vice-recteur à l'administration et aux finances	VR	Non	12,0	100 %	288,395	3,309	291,704		10,474
Gaudreault-Desbiens	Jean-François	Vice-recteur à la planification et à la communication stratégiques	VR	Non	12,0	100 %	282,925	785	283,710		16,519
Hébert	Marie-Josée	Vice-rectrice à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation	VR	Non	12,0	100 %	288,395	785	289,180		3,007
Pecho	Michael	Vice-recteur aux relations avec les diplômés et à la philanthropie	VR	Non	12,0	100 %	279,941	3,272	283,213		66,425
Blondin	Jean-Pierre	Vice-recteur adjoint aux affaires professorales	VRA	Non	12,0	100 %	236,948	1,114	238,062		875
Carrier	Julie	Vice-rectrice adjointe aux études supérieures et postdoctorales	VRA	Non	12,0	100 %	232,690	2,973	235,663		1,777
Cojocar	Ann-Isabelle	Vice-rectrice adjointe à l'administration et au développement durable	VRA	Non	12,0	100 %	234,113	1,117	235,230		3,229
Fortin	Denis	Vice-recteur adjoint aux technologies de l'information	VRA	Non	12,0	100 %	225,482	2,973	228,455		6,994
Joanette	Yves	Vice-recteur adjoint à la recherche	VRA	Non	12,0	100 %	236,948	1,038	237,986		11,713
Leroux	Tony	Vice-recteur adjoint à la promotion de la qualité	VRA	Non	12,0	100 %	236,948	2,973	239,921		7,355
Normandeau	Sylvie	Vice-rectrice adjointe aux études de premier cycle et à la formation continue	VRA	Non					0		
Torres Michel	Juan José	Vice-recteur adjoint aux études de premier cycle et à la formation continue	VRA	Non	12,0	100 %	210,838	2,973	213,811		4,081
Nowakowski	Matthew	Vice-recteur adjoint aux finances	VRA	Non	12,0	100 %	236,948	4,280	241,228		2,598
Parent	Lucie	Vice-rectrice adjointe à la recherche	VRA	Non	12,0	100 %	228,630	2,973	231,603		4,060
Stafford	Luc	Vice-recteur adjoint à la recherche	VRA	Non	12,0	100 %	221,782	2,973	224,755		26,335
Pharand	Chantal	Vice-rectrice adjointe aux affaires étudiantes et à la réussite	VRA	Non	12,0	100 %	236,948	2,009	238,957		2,277
Bouchard	Frédéric	Doyen - Faculté des Arts et des Sciences	DOY	Non	12,0	100 %	288,395	785	289,180		18,299
Cossette	Patrick	Doyen - Faculté de Médecine	DOY	Non	12,0	100 %	278,719	111,862	390,581		24,869
Dubois	Carl-Ardy	Doyen - Ecole de santé publique de l'U de M	DOY	Non	12,0	100 %	229,287	2,922	232,209		4,232
Dubois	Sylvie	Doyenne - Faculté des Sciences infirmières	DOY	Non	12,0	100 %	232,690	1,117	233,807		9,105
Esfandiari	Shahrokh	Doyen - Faculté de médecine dentaire	DOY	Non					0		
Carrier	Michel	Doyen - Faculté de médecine dentaire	DOY	Non	12,0	100 %	236,948	0	236,948		3,518
Fernando	Nathalie	Doyenne-Faculté de Musique	DOY	Non	12,0	100 %	202,913	2,922	205,835		10,930
Fischler	Raphaël	Doyen - Faculté d'Aménagement	DOY	Non	1,1	100 %	232,931	278	233,209		37
Houle	France	Doyenne - Faculté de Droit	DOY	Non	12,0	100 %	236,948	1,728	238,676		23,312
Janosz	Michel	Doyen - Faculté de l'Éducation permanente	DOY	Non	12,0	100 %	202,913	35,108	238,021		8,240
LaFonde	Lyne	Doyenne - Faculté de Pharmacie	DOY	Non					0		
De Denus	Simon	Doyen - Faculté de Pharmacie	DOY	Non	12,0	100 %	221,783	2,916	224,699		8,441
Lefrançois	Pascale	Doyenne - Faculté des Sciences de l'éducation	DOY	Non					0		
Ammar	Ahlem	Doyenne - Faculté des Sciences de l'éducation	DOY	Non	12,0	100 %	224,532	2,922	227,454		0
Theoret	Christine	Doyenne - Faculté de Médecine vétérinaire	DOY	Non	1,1	100 %	235,340	254	235,594		0
Michaud	Langis	Directeur - Ecole d'Optométrie		Non					0		
Cucuzzella	Carmela	Doyenne - Faculté d'Aménagement	DOY	Non	9,0	100 %	208,514	1,151	209,665		12,248
Pepin	Jacinte	Doyenne - Faculté des Sciences infirmières	DOY	Non	2,5	100 %	186,180	173	186,353		1,800
Negron-Poblete	Paula	Doyenne - Faculté d'Aménagement	DOY	Non	2,0	100 %	208,514	305	208,819		0
Marinier	Julie-Andrée	Directeur - Ecole d'Optométrie		Non	6,6	100 %	178,563	623	179,186		0
Francoz	David	Doyenne - Faculté de Médecine vétérinaire	DOY	Non	10,9	100 %	222,731	3,140	225,871		14,674
Bouchard	Jean-François	Directeur - Ecole d'Optométrie		Non	4,0	100 %	202,913	974	203,887		3,674

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

Catégorie de personnel	Effectif total de la catégorie ⁽²⁾	Valeur des éléments composant le traitement imposable (en \$)		
		Étendue du traitement	Salaire de base	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)	111.5	Le plus élevé	236,948	61,262
		Moyenne	185,729	6,729
		Le moins élevé	138,830	49
Personnel de direction des services	319.68	Le plus élevé	291,832	288,057
		Moyenne	125,735	6,038
		Le moins élevé	66,014	6
Personnel de gérance des emplois de soutien	134.77	Le plus élevé	118,856	44,786
		Moyenne	89,243	4,579
		Le moins élevé	63,659	10

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

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

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

Catégorie de personnel	Effectif concerné par un remboursement ⁽²⁾	Allocations et frais remboursés	
		Étendue des frais remboursés	Valeur (en \$)
Personnel de direction des composantes de l'établissement, tel que défini au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 4.5 de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (RLRQ, chapitre E-14.1)	99.92	Le plus élevé	115,181
		Moyenne	7,886
		Le moins élevé	28
Personnel de direction des services	232.32	Le plus élevé	87,720
		Moyenne	5,170
		Le moins élevé	15
Personnel de gérance des emplois de soutien	73.58	Le plus élevé	26,650
		Moyenne	2,296
		Le moins élevé	6

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

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

Nom de l'établissement : Université de Montréal

NOTES COMPLÉMENTAIRES

	Oui ou non	
Pendant l'année 2023-2024, 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 2023-2024 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 2023-2024 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 32 322 \$
COSSETTE, Patrick	Doyen - Faculté de Médecine	Tableau 1	Prime particulière de 100 000 \$
6,1 Indemnité de transition			
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 31 mai 2023 (1 mois en 2023-2024)
Béliveau, Louise	Vice-rectrice aux affaires étudiantes et aux études	Tableau 1	Prime de 131 588\$ pour la période du 01 juin 2022 au 31 mai 2023 (1 mois en 2023-2024)
Lalonde, Lyne	Doyenne - Faculté de Pharmacie	Tableau 1	Prime de 75 495\$ pour la période du 01 juin 2022 au 31 mai 2023 (1 mois en 2023-2024)
Theoret, Christine	Doyenne - Faculté de Médecine vétérinaire	Tableau 1	Prime de 60 800\$ pour la période du 01 juin 2023 au 31 mai 2024 (11 mois en 2023-2024)
Fischler, Raphael	Doyen - Faculté d'Aménagement	Tableau 1	Prime de 63 391\$ pour la période du 01 juin 2023 au 31 mai 2024 (11 mois en 2023-2024)
8,2 Indemnité de départ détenu et non exercé			
Ne s'applique pas à l'U de M			
8,3 Éléments du traitement imposable du chef d'établissement			
JUTRAS, Daniel	Recteur	Tableau 1	Assurance-vie : 785,23\$
JUTRAS, Daniel	Recteur	Tableau 1	Allocation pour utilisation automobile: 0 \$

ADMINISTRATION

Numéro : 10.30

Page 1 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

Introduction

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

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

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

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

1. OBJET

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

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

ADMINISTRATION

Numéro : 10.30

Page 2 de 12

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

Adoption

Date :
1998-05-25

Délibération :
CU-421-15

Modifications

Date :

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

2018-10-09
2019-01-22

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

E-0132-5.3
E-0135-4.2

Article(s) :

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

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

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

2. DÉFINITIONS

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

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

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

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

3. PRINCIPES DIRECTEURS

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

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

ADMINISTRATION

Numéro : 10.30

Page 3 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

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.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.30

Page 4 de 12

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

Adoption

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

Modifications

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

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

4.2 Progression salariale pour les officiers autres que le Recteur

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

4.3 Avantages sociaux des officiers

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

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

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

ADMINISTRATION

Numéro : 10.30

Page 5 de 12

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

Adoption

Date :	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

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

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

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

S'il s'agit d'un professeur, l'officier peut bénéficier d'une période de ressourcement, pouvant aller jusqu'à une année et ce, peu importe le nombre de mandats consécutifs réalisés dans des fonctions d'officiers¹. La décision d'accorder une telle période et sa durée est prise au moment de la nomination de l'officier après entente avec entre celui-ci et le vice-recteur responsable des ressources humaines.

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

6. Confidentialité

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

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

ADMINISTRATION

Numéro : 10.30

Page 6 de 12

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

Adoption

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

Modifications

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

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

7. Conflit d'intérêt

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

8. Responsable de l'application de la politique

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

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

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

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

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

ADMINISTRATION

Numéro : 10.30

Page 7 de 12

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

Adoption

Date :	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

9. Responsabilité

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

10. Modification

Il revient au Comité exécutif de modifier le présent règlement.

ADMINISTRATION

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

ANNEXE A

Numéro : 10.30

Page 8 de 12

Adoption

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

Modifications

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

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

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

ADMINISTRATION

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

ANNEXE A

Numéro : 10.30

Page 9 de 12

Adoption

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

Modifications

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

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

ADMINISTRATION

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

ANNEXE A

Numéro : 10.30

Page 10 de 12

Adoption

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

Modifications

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

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

ADMINISTRATION

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

ANNEXE A

Numéro : 10.30

Page 11 de 12

Adoption

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

Modifications

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

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

ADMINISTRATION

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

ANNEXE A

Numéro : 10.30

Page 12 de 12

Adoption

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

Modifications

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

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

Nom de l'établissement :

Université de Montréal

Date :

2024-10-10

Page 1 de 6

I. Éléments d'information

II. Observations

INDICATEURS - EFFECTIFS ÉTUDIANTS ET ENSEIGNANTS

Année universitaire (Effectif intra au trimestre d'automne)

	Unité	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	provenance	
Étudiant								
1	Effectif étudiant total	n	45 502	45 824	45 171	44 143	43 948	MES
2	Effectif étudiant au 1er cycle à temps plein	%	75,9%	74,4%	74,4%	75,7%	76,3%	MES
3	Effectif étudiant au 1er cycle à temps partiel	%	24,1%	25,6%	25,6%	24,3%	23,7%	MES
4	Effectif étudiant au 2e cycle professionnel*	%	82,7%	77,8%	74,1%	73,0%	71,7%	MES
5	Effectif étudiant au 2e cycle recherche	%	17,3%	22,2%	25,9%	27,0%	28,3%	MES
6	Effectif étudiant au 3e cycle	%	6,7%	6,9%	7,2%	7,3%	7,5%	MES
7	Effectif étudiant internationaux	n	5 697	5 384	5 968	6 727	7 262	MES
8	Effectif étudiant internationaux	%	12,5%	11,7%	13,2%	15,2%	16,5%	MES
9	Étudiants d'universités québécoises à l'étranger	n	293	42	90	243	328	MES
10	Stagiaires postdoctoraux	n	512	503	519	467	453	MES
11	Résidents en médecine	n	1 381	1 405	1 441	1 458	1 452	MES
Enseignants-chercheurs								
12	Nombre de professeurs récemment embauchés	n	80	72	61	77	73	U
13	Hommes	n	41	43	33	32	32	U
14	Femmes	n	39	29	28	45	41	U
Nombre de professeurs à temps plein au 1er octobre de l'année universitaire								
15	universitaire	n	1 416	1 462	1 470	1 458	n.d.	BCI
16	Hommes	n	848	865	852	822	n.d.	BCI
17	Femmes	n	568	597	618	636	n.d.	BCI
Nombre de chargés de cours de l'année universitaire								
18		n	2 203	2 110	2 253	2 310	n.d.	BCI
19	Hommes	n	1 049	1 002	1 020	1 023	n.d.	BCI
20	Femmes	n	1 151	1 107	1 233	1 287	n.d.	BCI
21	Nombre moyen de cours par professeur	n	3,2	3,2	3,5	3,5	3,8	U
22	Nombre moyen de cours par chargé de cours	n	2,2	2,4	2,4	2,3	2,2	U
23	Ratio étudiants au 1er cycle / professeur	n	24	23	22	22	n.d.	U
24	Ratio étudiants aux 2e et 3e cycles / professeur	n	8	8	9	9	n.d.	U
25	Cours donnés par les professeurs	%	48,0%	47,5%	46,9%	46,2%	47,0%	U
26	Cours donnés par les chargés de cours	%	46,0%	47,8%	47,1%	47,4%	46,5%	U
27	Cours donnés par d'autres catégories d'enseignants	%	6,0%	4,7%	6,0%	6,4%	6,5%	U

Remarques

* : 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.

Lecture des données sur l'effectif étudiant (lignes 1 à 10) : A2019 à A2021 : 6 octobre 2024, A2022 et A2023 : 19 septembre 2024

Le nombre de professeurs à temps plein au 1er octobre de l'année universitaire et le nombre de chargés de cours de l'année universitaire incluent les personnes identifiées avec un sexe de type « Inconnu » ou « Non binaire »

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	
Professeurs à temps plein selon le regroupement disciplinaire								
28	Hommes	n	853	848	865	852	822	BCI
29	Sciences de la santé	n	333	334	352	342	337	BCI
30	Sciences pures	n	114	121	117	119	111	BCI
31	Sciences appliquées	n	75	70	71	71	65	BCI
32	Arts	n	33	35	35	37	38	BCI
33	Lettres	n	36	36	33	32	32	BCI
34	Sciences humaines	n	178	170	173	169	161	BCI
35	Éducation	n	31	30	32	32	29	BCI
36	Droit	n	27	25	25	23	24	BCI
37	Administration	n	26	27	27	27	25	BCI
38	Autres	n		0	0	0	0	BCI
39	Femmes	n	565	568	597	618	636	BCI
40	Sciences de la santé	n	238	230	264	267	264	BCI
41	Sciences pures	n	26	26	30	30	28	BCI
42	Sciences appliquées	n	25	27	29	32	31	BCI
43	Arts	n	21	21	21	23	22	BCI
44	Lettres	n	36	36	35	37	41	BCI
45	Sciences humaines	n	136	145	132	144	156	BCI
46	Éducation	n	38	36	38	38	41	BCI
47	Droit	n	22	22	23	22	25	BCI
48	Administration	n	22	23	25	25	28	BCI
49	Autres	n	1	2	0	0	0	BCI
50	Total	n	1 418	1 416	1 462	1 470	1 458	BCI
51	Sciences de la santé	n	571	564	616	609	601	BCI
52	Sciences pures	n	140	147	147	149	139	BCI
53	Sciences appliquées	n	100	97	100	103	96	BCI
54	Arts	n	54	56	56	60	60	BCI
55	Lettres	n	72	72	68	69	73	BCI
56	Sciences humaines	n	314	315	305	313	317	BCI
57	Éducation	n	69	66	70	70	70	BCI
58	Droit	n	49	47	48	45	49	BCI
59	Administration	n	48	50	52	52	53	BCI
60	Autres	n	1	2	0	0	0	BCI

Remarques

La section « Total » inclut les personnes identifiées avec un sexe de type « Inconnu » ou « Non binaire »

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)

Chargés de cours selon le secteur disciplinaire	Unité	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	provenance
61 Hommes	n	1 018	1 049	1 002	1 020	1 023	BCI
62 Sciences de la santé	n	182	189	186	193	204	BCI
63 Sciences pures	n	86	95	100	91	94	BCI
64 Sciences appliquées	n	98	106	95	102	102	BCI
65 Arts	n	82	91	86	88	92	BCI
66 Lettres	n	78	76	73	75	64	BCI
67 Sciences humaines	n	258	270	263	266	276	BCI
68 Éducation	n	57	55	51	55	50	BCI
69 Droit	n	93	90	83	87	86	BCI
70 Administration	n	84	77	65	62	55	BCI
71 Autres	n	0	0	0	1	0	BCI
72 Femmes	n	1 160	1 151	1 107	1 233	1 287	BCI
73 Sciences de la santé	n	298	310	302	340	364	BCI
74 Sciences pures	n	35	46	40	44	58	BCI
75 Sciences appliquées	n	34	42	49	54	58	BCI
76 Arts	n	57	57	47	54	65	BCI
77 Lettres	n	157	135	136	133	131	BCI
78 Sciences humaines	n	286	294	272	313	308	BCI
79 Éducation	n	157	147	139	155	157	BCI
80 Droit	n	67	58	59	70	72	BCI
81 Administration	n	67	62	62	70	73	BCI
82 Autres	n	2	0	1	0	1	BCI
83 Total	n	2 178	2 203	2 110	2 253	2 310	BCI
84 Sciences de la santé	n	480	500	488	533	568	BCI
85 Sciences pures	n	121	141	140	135	152	BCI
86 Sciences appliquées	n	132	148	144	156	160	BCI
87 Arts	n	139	148	133	142	157	BCI
88 Lettres	n	235	211	209	208	195	BCI
89 Sciences humaines	n	544	565	535	579	584	BCI
90 Éducation	n	214	202	190	210	207	BCI
91 Droit	n	160	148	142	157	158	BCI
92 Administration	n	151	140	128	132	128	BCI
93 Autres	n	2	0	1	1	1	BCI

Remarques

La section « Total » inclut les personnes identifiées avec un sexe de type « Inconnu » ou « Non binaire »

Nom de l'établissement :

Université de Montréal

Date : 2024-10-10

Page 2 de 6

I. Éléments d'information

II. Observations

INDICATEURS - EFFECTIFS ÉTUDIANTS

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

1er cycle - Baccalauréat et autres sanctions	Unité	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023		2023-2024	
		Bacc.	Autres sanctions	Bacc.	Autres sanctions	Bacc.	Autres sanctions	Bacc.	Autres sanctions	Bacc.	Autres sanctions
94 Total¹	n	23 320	10 355	23 477	9 981	23 224	9 372	22 318	9 106	22 320	8 894
95 Sciences de la santé	n	6 729	990	6 683	1 039	6 608	760	6 434	695	6 468	559
96 Sciences pures	n	1 738	115	1 762	127	1 794	113	1 672	86	1 686	104
97 Sciences appliquées	n	1 647	338	1 714	358	1 754	341	1 764	381	1 783	348
98 Arts	n	774	257	762	311	733	353	689	327	685	311
99 Lettres	n	625	647	628	588	623	493	549	369	509	372
100 Sciences humaines	n	6 040	3 404	6 101	3 513	6 154	3 609	5 891	3 428	5 893	3 367
101 Éducation	n	2 367	142	2 334	134	2 231	118	2 179	84	2 027	103
102 Droit	n	1 172	597	1 273	655	1 208	559	1 205	558	1 180	716
103 Administration	n	597	735	646	770	600	777	508	695	467	668
104 Études plurisectorielles	n	323	844	341	696	363	681	336	656	366	600
105 Sans objet	n	1 308	2 286	1 233	1 790	1 156	1 568	1 091	1 827	1 256	1 746
106 Valeur indéterminée	n										
107 Femmes	%										
108 Sciences de la santé	%	75,4%	78,1%	75,0%	78,1%	74,9%	76,3%	74,3%	77,6%	74,5%	75,3%
109 Sciences pures	%	56,1%	49,6%	55,6%	38,6%	58,0%	37,2%	58,1%	36,0%	58,8%	49,0%
110 Sciences appliquées	%	54,8%	38,2%	53,2%	38,0%	52,8%	36,7%	52,0%	40,4%	52,6%	40,8%
111 Arts	%	52,6%	38,9%	53,4%	41,2%	53,9%	34,8%	53,4%	38,2%	52,6%	35,0%
112 Lettres	%	75,2%	74,2%	78,3%	76,2%	79,1%	75,3%	76,9%	74,0%	78,4%	71,5%
113 Sciences humaines	%	69,7%	76,4%	70,9%	77,0%	70,5%	78,4%	71,5%	77,8%	71,2%	78,3%
114 Éducation	%	80,7%	72,5%	80,3%	72,4%	80,5%	67,8%	80,4%	73,8%	80,2%	75,7%
115 Droit	%	67,3%	63,8%	68,5%	67,9%	70,2%	68,9%	71,8%	68,8%	70,5%	69,6%
116 Administration	%	74,9%	68,0%	75,7%	71,9%	74,5%	73,0%	73,6%	70,2%	71,5%	74,4%
117 Études plurisectorielles	%	42,1%	66,1%	37,2%	68,5%	37,7%	64,9%	32,4%	66,0%	38,5%	62,8%
118 Sans objet	%	54,0%	67,1%	57,5%	66,9%	56,6%	63,8%	53,7%	64,9%	53,7%	61,3%
119 Valeur indéterminée	%										

Remarques

1 : 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.

Lecture des données sur l'effectif étudiant : A2019 à A2021 : 6 octobre 2024, A2022 et A2023 : 19 septembre 2024

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

2e cycle - Maîtrise + autres sanctions	Unité	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023		2023-2024	
		Maîtrise	Autres sanctions	Maîtrise	Autres sanctions	Maîtrise	Autres sanctions	Maîtrise	Autres sanctions	Maîtrise	Autres sanctions
120 Total¹	n	6 133	2 631	6 351	2 851	6 656	2 684	6 776	2 713	6 751	2 665
121 Sciences de la santé	n	1 615	653	1 711	746	1 756	727	1 804	730	1 790	736
122 Sciences pures	n	344	12	337	13	374	12	385	10	403	20
123 Sciences appliquées	n	735	74	786	85	838	78	808	80	782	79
124 Arts	n	224	61	222	57	215	38	220	34	204	33
125 Lettres	n	243	30	244	33	249	23	264	17	234	16
126 Sciences humaines	n	1 273	170	1 299	189	1 274	181	1 277	198	1 294	219
127 Éducation	n	342	256	361	294	548	306	591	240	557	219
128 Droit	n	325	210	311	228	285	335	316	419	330	483
129 Administration	n	532	655	573	730	573	676	536	583	539	531
130 Études plurisectorielles	n	316	39	352	39	369	28	441	29	481	17
131 Sans objet	n	184	471	155	437	175	280	134	373	137	312
132 Valeur indéterminée	n										
133 Femmes	%										
134 Sciences de la santé	%	77,2%	74,1%	77,8%	76,1%	78,2%	77,0%	78,4%	75,5%	78,7%	75,8%
135 Sciences pures	%	51,2%	100,0%	53,7%	76,9%	54,0%	58,3%	49,9%	90,0%	54,3%	70,0%
136 Sciences appliquées	%	42,0%	56,8%	42,1%	45,9%	44,6%	57,7%	46,4%	53,8%	50,0%	60,8%
137 Arts	%	56,3%	55,7%	53,2%	57,9%	55,3%	57,9%	53,2%	64,7%	53,4%	63,6%
138 Lettres	%	69,1%	86,7%	64,8%	84,8%	65,1%	73,9%	67,0%	88,2%	68,8%	62,5%
139 Sciences humaines	%	66,8%	74,1%	66,9%	74,1%	66,5%	76,8%	66,2%	81,3%	67,2%	79,9%
140 Éducation	%	78,4%	73,4%	78,4%	76,9%	79,9%	78,8%	82,2%	74,6%	82,6%	78,1%
141 Droit	%	68,0%	64,3%	67,8%	63,2%	68,8%	58,5%	67,1%	62,8%	66,7%	57,8%
142 Administration	%	72,7%	79,8%	72,1%	80,3%	69,3%	83,0%	76,3%	78,4%	74,0%	79,3%
143 Études plurisectorielles	%	71,8%	53,8%	67,0%	61,5%	71,0%	64,3%	69,4%	62,1%	64,4%	64,7%
144 Sans objet	%	57,1%	71,5%	60,6%	76,9%	65,1%	67,9%	63,4%	62,2%	65,7%	67,6%
145 Valeur indéterminée	%										

Remarques

1 : 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.
Lecture des données sur l'effectif étudiant : A2019 à A2021 : 6 octobre 2024, A2022 et A2023 : 19 septembre 2024

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

3e cycle - Doctorat + autres sanctions	Unité	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023		2023-2024	
		Doctorat	Autres sanctions	Doctorat	Autres sanctions	Doctorat	Autres sanctions	Doctorat	Autres sanctions	Doctorat	Autres sanctions
146 Total¹	n	2 997	66	3 086	78	3 144	91	3 139	91	3 237	81
147 Sciences de la santé	n	573	12	575	22	600	16	604	12	597	19
148 Sciences pures	n	518		531		553		552		563	
149 Sciences appliquées	n	247		271		299		296		345	
150 Arts	n	175	11	180	13	177	14	184	12	189	12
151 Lettres	n	183		184		180		170		179	
152 Sciences humaines	n	973	7	990	4	992	4	988	5	985	5
153 Éducation	n	124		135		125		109		132	
154 Droit	n	95		119		102		121		130	
155 Administration	n	62	8	66	8	66	10	64	9	57	7
156 Études plurisectorielles	n	22		21		29		31		34	
157 Sans objet	n	25	28	14	31	21	47	20	53	26	38
158 Valeur indéterminée	n										
159 Femmes	%										
160 Sciences de la santé	%	63,5%	58,3%	63,3%	63,6%	62,3%	75,0%	61,9%	83,3%	63,8%	68,4%
161 Sciences pures	%	46,9%		46,9%		48,3%		50,9%		50,1%	
162 Sciences appliquées	%	27,9%		28,4%		29,1%		29,4%		26,7%	
163 Arts	%	46,9%	36,4%	52,8%	61,5%	54,2%	71,4%	51,1%	25,0%	53,4%	75,0%
164 Lettres	%	63,4%		65,2%		65,0%		66,5%		64,8%	
165 Sciences humaines	%	63,6%	100,0%	61,8%	100,0%	63,1%	100,0%	64,4%	80,0%	65,4%	80,0%
166 Éducation	%	71,0%		68,9%		70,4%		69,7%		67,4%	
167 Droit	%	53,7%		52,9%		56,9%		52,1%		50,8%	
168 Administration	%	67,7%	25,0%	63,6%	62,5%	63,6%	80,0%	59,4%	88,9%	64,9%	71,4%
169 Études plurisectorielles	%	63,6%		61,9%		58,6%		51,6%		58,8%	
170 Sans objet	%	56,0%	71,4%	64,3%	67,7%	61,9%	61,7%	60,0%	56,6%	46,2%	55,3%
171 Valeur indéterminée	%										

Remarques

1 : 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.
Lecture des données sur l'effectif étudiant : A2019 à A2021 : 6 octobre 2024, A2022 et A2023 : 19 septembre 2024

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

Total - Grades + autres sanctions	Unité	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023		2023-2024	
		Grades	Autres sanctions	Grades	Autres sanctions	Grades	Autres sanctions	Grades	Autres sanctions	Grades	Autres sanctions
172 Total¹	n	32 450	13 052	32 914	12 910	33 024	12 147	32 233	11 910	32 308	11 640
173 Sciences de la santé	n	8 917	1 655	8 969	1 807	8 964	1 503	8 842	1 437	8 855	1 314
174 Sciences pures	n	2 600	127	2 630	140	2 721	125	2 609	96	2 652	124
175 Sciences appliquées	n	2 629	412	2 771	443	2 891	419	2 868	461	2 910	427
176 Arts	n	1 173	329	1 164	381	1 125	405	1 093	373	1 078	356
177 Lettres	n	1 051	677	1 056	621	1 052	516	983	386	922	388
178 Sciences humaines	n	8 286	3 581	8 390	3 706	8 420	3 794	8 156	3 631	8 172	3 591
179 Éducation	n	2 833	398	2 830	428	2 904	424	2 879	324	2 716	322
180 Droit	n	1 592	807	1 703	883	1 595	894	1 642	977	1 640	1 199
181 Administration	n	1 191	1 398	1 285	1 508	1 239	1 463	1 108	1 287	1 063	1 206
182 Études plurisectorielles	n	661	883	714	735	761	709	808	685	881	617
183 Sans objet	n	1 517	2 785	1 402	2 258	1 352	1 895	1 245	2 253	1 419	2 096
184 Valeur indéterminée	n										
185 Femmes	%										
186 Sciences de la santé	%	75,0%	76,4%	74,8%	77,1%	74,7%	76,6%	74,3%	76,5%	74,6%	75,5%
187 Sciences pures	%	53,6%	54,3%	53,6%	42,1%	55,5%	39,2%	55,3%	41,7%	56,3%	52,4%
188 Sciences appliquées	%	48,7%	41,5%	47,6%	39,5%	48,0%	40,6%	48,1%	42,7%	48,8%	44,5%
189 Arts	%	52,4%	41,9%	53,3%	44,4%	54,2%	38,3%	53,0%	40,2%	52,9%	39,0%
190 Lettres	%	71,7%	74,7%	72,9%	76,7%	73,4%	75,2%	72,4%	74,6%	73,3%	71,1%
191 Sciences humaines	%	68,6%	76,3%	69,2%	76,8%	69,0%	78,4%	69,8%	78,0%	69,9%	78,4%
192 Éducation	%	80,0%	73,1%	79,5%	75,5%	80,0%	75,7%	80,3%	74,4%	80,1%	77,3%
193 Droit	%	66,6%	63,9%	67,3%	66,7%	69,1%	65,0%	69,4%	66,2%	68,2%	64,8%
194 Administration	%	73,6%	73,3%	73,5%	75,9%	71,5%	77,6%	74,1%	74,0%	72,4%	76,5%
195 Études plurisectorielles	%	57,0%	65,6%	52,7%	68,2%	54,7%	64,9%	53,3%	65,8%	53,5%	62,9%
196 Sans objet	%	54,4%	67,9%	57,9%	68,9%	57,8%	64,3%	54,9%	64,3%	54,8%	62,2%
197 Valeur indéterminée	%										

Remarques

1 : 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.
Lecture des données sur l'effectif étudiant : A2019 à A2021 : 6 octobre 2024, A2022 et A2023 : 19 septembre 2024

Nom de l'établissement :

Université de Montréal

Date : 2024-10-10

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

	2013		2015		2017		2019		2020		2021		2022	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Taux de réussite des études de baccalauréat														
198 Persévérance après 1 an	6 697	88,3%	7 096	84,2%	7 154	86,1%	7 236	87,6%	7 079	86,5%	6 869	84,3%	6 753	87,0%
199 Diplomation après 6 ans	6 697	83,9%	7 096	77,0%	7 154	78,0%								
Taux de réussite après 6 ans au baccalauréat, par domaine CLASS dominant														
200 Sciences de la santé	1 825	92,8%	1 665	91,3%	1 898	90,3%								
201 Sciences pures	604	75,2%	594	71,4%	572	76,4%								
202 Sciences appliquées	532	81,2%	509	79,0%	581	81,6%								
203 Arts	259	68,3%	247	70,9%	255	73,3%								
204 Lettres	249	79,1%	215	75,3%	177	64,4%								
205 Sciences humaines	1 914	80,5%	1 784	79,1%	1 799	78,8%								
206 Éducation	645	80,6%	690	82,0%	636	78,1%								
207 Droit	373	94,4%	374	94,4%	354	94,6%								
208 Administration	179	93,3%	158	92,4%	174	89,1%								
209 Études plurisectorielles	117	76,1%	92	73,9%	113	68,1%								
210 Sans objet	0		768	31,1%	595	29,7%								
Taux de réussite des études de 2e cycle (maîtrise) après 4 ans, par domaine CLASS dominant														
211														
212 Sciences de la santé	498	86,1%	482	88,2%	534	87,8%	559	91,9%						
213 Sciences pures	76	76,3%	87	73,6%	97	69,1%	91	62,6%						
214 Sciences appliquées	147	81,0%	154	85,7%	184	83,2%	231	82,7%						
215 Arts	72	77,8%	85	83,5%	70	88,6%	56	82,1%						
216 Lettres	90	80,0%	79	82,3%	76	76,3%	72	69,4%						
217 Sciences humaines	289	75,8%	324	79,6%	371	79,0%	392	74,5%						
218 Éducation	45	60,0%	45	68,9%	42	57,1%	47	61,7%						
219 Droit	102	75,5%	139	79,1%	148	87,8%	125	84,0%						
220 Administration	138	84,1%	127	89,0%	117	86,3%	152	77,6%						
221 Études plurisectorielles	46	93,5%	64	90,6%	43	90,7%	106	81,1%						
222 Sans objet	165	66,7%	148	71,6%	122	71,3%	113	70,8%						

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

	2013		2015		2017		2019		2020		2021		2022	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Taux de réussite des études de 3e cycle (doctorat) après 8 ans, par domaine CLASS dominant														
223														
224 Sciences de la santé	67	70,1%	70	61,4%										
225 Sciences pures	65	73,8%	45	82,2%										
226 Sciences appliquées	19	63,2%	33	63,6%										
227 Arts	26	69,2%	25	60,0%										
228 Lettres	32	53,1%	28	60,7%										
229 Sciences humaines	128	60,9%	140	66,4%										
230 Éducation	13	53,8%	12	66,7%										
231 Droit	20	55,0%	11	27,3%										
232 Administration	2	100,0%	7	28,6%										
233 Études plurisectorielles	1	100,0%	0											
234 Sans objet	18	38,9%	10	30,0%										

Remarques

--

Nom de l'établissement :

Université de Montréal

Date :

2024-10-10

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Durée moyenne des études au baccalauréat							
235 Sciences de la santé	3,5	3,6	3,6	3,6	3,5		
236 Sciences pures	3,4	3,5	3,6	3,7	3,6		
237 Sciences appliquées	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3		
238 Arts	3,4	3,3	3,2	3,3	3,3		
239 Lettres	3,4	3,4	3,4	3,5	3,3		
240 Sciences humaines	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2		
241 Éducation	4,0	3,9	4,0	3,9	4,0		
242 Droit	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8		
243 Administration	3,1	3,0	3,1	3,0	3,1		
244 Études plurisectorielles	3,7	3,5	3,5	3,4	3,3		
245 Sans objet		4,6	4,6	4,6	4,5		
246 Valeur indéterminée							
247 Ensemble des secteurs	3,4	3,5	3,5	3,5	3,4		
Durée moyenne des études de maîtrise							
248 Sciences de la santé	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,5	1,7
249 Sciences pures	2,6	2,3	2,3	2,4	2,2	2,2	2,3
250 Sciences appliquées	1,9	2,0	2,0	1,9	2,0	1,8	2,0
251 Arts	2,3	2,3	2,4	2,3	2,2	2,2	2,2
252 Lettres	2,5	2,5	2,3	2,4	2,4	2,0	2,4
253 Sciences humaines	2,3	2,4	2,3	2,2	2,3	2,1	2,3
254 Éducation	2,3	1,9	1,9	2,2	2,0	1,9	2,1
255 Droit	1,4	1,4	1,4	1,3	1,4	1,4	1,4
256 Administration	1,9	2,0	2,0	2,0	1,9	2,0	2,1
257 Études plurisectorielles	2,2	2,4	2,4	2,3	2,3	2,0	2,2
258 Sans objet	2,5	2,7	2,6	2,6	2,2	2,3	2,6
259 Valeur indéterminée							
260 Ensemble des secteurs	2,0	2,0	2,0	2,0	1,9	1,8	2,0

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Durée moyenne des études de doctorat							
261 Sciences de la santé	5,7	5,8	5,7				
262 Sciences pures	5,9	5,4	5,8				
263 Sciences appliquées	5,4	5,9	4,8				
264 Arts	4,2	4,7	4,7				
265 Lettres	6,1	5,3	5,4				
266 Sciences humaines	6,0	5,6	5,7				
267 Éducation	5,3	4,4	4,7				
268 Droit	5,1	6,6	7,9				
269 Administration	4,8	6,7	5,5				
270 Études plurisectorielles	5,3	4,8	0,0				
271 Sans objet	6,2	6,5	7,0				
272 Valeur indéterminée							
273 Ensemble des secteurs	5,7	5,6	5,6				

Remarques

--

Nom de l'établissement :

Université de Montréal

Date :

2024-10-10

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
274 Hommes	n	2 303	2 328	2 370	2 382	2 398
275 Direction	n	142	151	136	148	145
276 Haute direction	n	9	9	10	11	12
277 Autre personnel de direction	n	133	142	126	137	133
278 Professeurs	n	842	838	852	836	818
279 Autre personnel d'ens. ou de rech. (incluant périphérique d'ens. ou de rech.)	n	302	309	272	281	297
280 Autre personnel d'ens. ou de rech.	n	302	309	271	281	297
281 Personnel périphérique d'ens. et de rech.	n	0	0	1	0	0
282 Personnel de gérance	n	58	59	59	58	58
283 Personnel professionnel	n	384	397	470	468	494
284 Personnel technique	n	260	276	282	290	279
285 Personnel de bureau	n	96	94	90	92	93
286 Personnel métiers et services (incluant périphérique de soutien)	n	219	204	209	209	214
287 Personnel métiers et services	n	206	195	200	200	208
288 Personnel périphérique de soutien	n	13	9	9	9	6

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
289 Femmes	n	2 914	2 994	3 044	3 185	3 240
290 Direction	n	211	209	229	232	247
291 Haute direction	n	8	7	9	8	7
292 Autre personnel de direction	n	203	202	220	224	240
293 Professeurs	n	555	562	594	611	623
294 Autre personnel d'ens. ou de rech. (incluant périphérique d'ens. ou de rech.)	n	284	309	258	295	296
295 Autre personnel d'ens. ou de rech.	n	279	303	252	286	289
296 Personnel périphérique d'ens. et de rech.	n	5	6	6	9	7
297 Personnel de gérance	n	96	96	94	81	79
298 Personnel professionnel	n	572	618	690	759	792
299 Personnel technique	n	914	918	915	948	960
300 Personnel de bureau	n	238	235	219	220	200
301 Personnel métiers et services (incluant périphérique de soutien)	n	44	47	45	39	43
302 Personnel métiers et services	n	31	35	34	32	35
303 Personnel périphérique de soutien	n	13	12	11	7	8

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
304 Total	n	5 217	5 322	5 414	5 567	5 639
305 Direction	n	353	360	365	380	392
306 Haute direction	n	17	16	19	19	19
307 Autre personnel de direction	n	336	344	346	361	373
308 Professeurs	n	1 397	1 400	1 446	1 447	1 441
309 Autre personnel d'ens. ou de rech. (incluant périphérique d'ens. ou de rech.)	n	586	618	530	576	593
310 Autre personnel d'ens. ou de rech.	n	581	612	523	567	586
311 Personnel périphérique d'ens. et de rech.	n	5	6	7	9	7
312 Personnel de gérance	n	154	155	153	139	137
313 Personnel professionnel	n	956	1 015	1 160	1 227	1 286
314 Personnel technique	n	1 174	1 194	1 197	1 238	1 240
315 Personnel de bureau	n	334	329	309	312	293
316 Personnel métiers et services (incluant périphérique de soutien)	n	263	251	254	248	257
317 Personnel métiers et services	n	237	230	234	232	243
318 Personnel périphérique de soutien	n	26	21	20	16	14

Remarques

Le dénombrement des professeurs exclut la direction académique qui est comptabilisée sous « Autre personnel de direction »

La section « Total » inclut les personnes identifiées avec un sexe de type « Inconnu » ou « Non binaire »

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 :

2024-10-10

Page 6 de 6

I. Éléments d'information

II. Observations

INDICATEURS - INTENSITÉ DE RECHERCHE

Revenus de recherche par source de financement (IFUC-ACPAU)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	k\$	k\$	k\$	k\$	k\$
Revenus de recherche (total)	451 393	496 816	490 908	526 910	n.d.
Montant total des programmes d'infrastructure de la FCI	7 715	8 401	15 286	5 055	n.d.
Montant de recherche du gouvernement Canada	176 555	211 935	192 696	197 425	
Section organismes subventionnaires canadiens					
CRSH (ACPAU ligne 1)	18 341	25 233	20 543	21 259	n.d.
Santé Canada (ACPAU ligne 2)	1 683	1 682	948	2 268	n.d.
CRSNG (ACPAU ligne 3)	28 229	31 319	31 979	28 359	n.d.
IRSC (ACPAU ligne 4)	70 418	83 005	78 441	78 930	n.d.
Chaires de recherche du Canada (ACPAU ligne 6)	19 690	37 543	21 456	19 732	n.d.
Autres, Gouvernement du Canada (ACPAU ligne 7)	38 194	33 153	39 329	46 877	n.d.
Subventions de recherche du Québec	88 293	109 767	112 145	128 817	
Fonds de recherche du Québec					
FRQ-S	36 629	36 655	36 550	38 726	n.d.
FRQ-NT	4 002	4 969	2 445	9 472	n.d.
FRQ-SC	7 383	11 096	7 524	16 797	n.d.
Ministères et organismes	40 279	57 047	65 626	63 822	n.d.
Autres sources (ACPAU lignes 15 à 20)	178 830	166 713	170 781	195 613	n.d.

Remarques

Les revenus de recherche comptabilisés aux lignes 9, 10, 11, 21, 22, 23 et 24 du tableau 1 de l'IFUC ne sont pas considérés dans le tableau ci-haut et ne sont par conséquent pas inclus dans le total des revenus de recherche présenté. Ces revenus s'élèvent à 29,8 M\$ en 2019-2020, 26,2 M\$ en 2020-2021, 34,8 M\$ en 2021-2022 et 36,6 M\$ en 2022-2023.

La ligne "Ministères et organismes" des subventions de recherche du Québec inclut le Fonds de contrepartie FCI. Les montants reflètent les revenus rapportés sous "Recherche subventionnée, entités consolidées et entités non consolidées".

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

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

Revenus de recherche par source de financement (SIRU)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023 ^P	2023-2024 ^I
	k\$	k\$	k\$	k\$	k\$
319 Revenus de recherche (total)	347 964	414 602	397 792	396 283	232 098
320 Montant total des programmes d'infrastructure de la FCI	16 780	44 007	57 405	42 570	13 937
321 Montant de recherche du gouvernement Canada (excluant les revenus des programmes FCI)					
322 Chaires de recherche du Canada	17 198	18 850	18 975	18 991	20 876
323 Organismes subventionnaires canadiens	131 314	148 634	140 300	142 384	86 319
324 Autres gouvernement du Canada	5 144	4 944	7 034	5 409	4 512
325 Montant de recherche du Québec					
326 Fonds de recherche du Québec	52 465	52 926	50 067	55 725	29 338
327 Gouvernement du Québec	19 127	29 475	17 301	22 439	21 769
328 Autres sources	105 936	115 766	106 710	108 765	55 347

Remarques

P : L'année 2022-2023 est provisoire, les données des centres hospitaliers sont celles de 2021-2022.
 I : L'année 2023-2024 est incomplète, les données des centres hospitaliers ne sont pas comptabilisées.
 Autres sources : inclut le financement institutionnel présenté distinctement les années précédentes.
 Données tirées du système de gestion de l'information de la recherche de l'UdeM.

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

Chaires de recherche (nombre) (SIRU)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	n	n	n	n	n
342 Unité de recherche	n.d.	127	125	126	128
343 Chaire de recherche du Canada	n.d.	115	116	117	119
344 Autres chaires de recherche	n.d.	12	9	9	9

Remarques

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

345 Revenus de recherche par secteur disciplinaire (SIRU)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023 ^P	2023-2024 ^I
	k\$	k\$	k\$	k\$	k\$
Fonds de recherche (total)	347 964	414 602	397 792	396 283	232 098
Sciences de la santé	204 916	249 352	243 032	252 476	99 406
Sciences pures	52 055	61 850	56 866	44 292	64 057
Sciences appliquées	13 222	11 827	11 591	12 601	9 647
Arts	3 041	3 407	4 070	3 776	4 046
Lettres	1 607	1 986	2 195	2 486	2 896
Sciences humaines	27 315	27 185	29 260	27 321	21 228
Éducation	3 587	2 663	2 902	3 158	3 676
Droit	3 361	2 694	2 324	2 006	1 963
Administration	3 336	7 107	6 832	7 337	5 175
Autres	35 524	46 531	38 720	40 830	20 004

Remarques

P : L'année 2022-2023 est provisoire, les données des centres hospitaliers sont celles de 2021-2022.
 I : L'année 2023-2024 est incomplète, les données des centres hospitaliers ne sont pas comptabilisées.
 Données tirées du système de gestion de l'information de la recherche de l'UdeM.

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)

Revenus de recherche par source de financement (SIRU)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023 ^P	2023-2024 ^I
	k\$	k\$	k\$	k\$	k\$
319 Revenus de recherche (total)	315 338	378 047	359 621	360 398	231 228
320 Montant total des programmes d'infrastructure de la FCI	16 033	43 878	57 276	42 441	13 505
321 Montant de recherche du gouvernement Canada (excluant les revenus des programmes FCI)					
322 Chaires de recherche du Canada	17 103	18 635	18 640	18 856	20 756
323 Organismes subventionnaires canadiens	126 805	142 647	134 027	142 384	86 104
324 Autres gouvernement du Canada	4 920	4 796	6 840	5 134	4 512
325 Montant de recherche du Québec					
326 Fonds de recherche du Québec	49 448	49 803	46 104	52 014	29 285
327 Gouvernement du Québec	16 241	26 176	15 694	21 791	21 719
328 Autres sources	84 788	92 112	81 040	77 778	55 347

Remarques

P : L'année 2022-2023 est provisoire, les données des centres hospitaliers sont celles de 2021-2022.
 I : L'année 2023-2024 est incomplète, les données des centres hospitaliers ne sont pas comptabilisées.
 Données tirées du système de gestion de l'information de la recherche de l'UdeM.
 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

Chaires de recherche (nombre) (SIRU)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	n	n	n	n	n
342 Unité de recherche	n.d.	125	120	123	128
343 Chaire de recherche du Canada	n.d.	113	113	114	119
344 Autres chaires de recherche	n.d.	12	7	9	9

Remarques

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

345 Revenus de recherche par secteur disciplinaire (SIRU)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023 ^P	2023-2024 ^I
	k\$	k\$	k\$	k\$	k\$
Fonds de recherche (total)	315 338	378 047	359 621	360 398	231 228
Sciences de la santé	172 291	212 847	204 873	216 628	98 536
Sciences pures	52 055	61 800	56 854	44 255	64 057
Sciences appliquées	13 222	11 827	11 591	12 601	9 647
Arts	3 041	3 407	4 070	3 776	4 046
Lettres	1 607	1 986	2 195	2 486	2 896
Sciences humaines	27 315	27 185	29 260	27 321	21 228
Éducation	3 587	2 663	2 902	3 158	3 676
Droit	3 360	2 694	2 324	2 006	1 963
Administration	3 336	7 107	6 832	7 337	5 175
Autres	35 524	46 531	38 720	40 830	20 004

Remarques

P : L'année 2022-2023 est provisoire, les données des centres hospitaliers sont celles de 2021-2022.

I : L'année 2023-2024 est incomplète, les données des centres hospitaliers ne sont pas comptabilisées.

Données tirées du système de gestion de l'information de la recherche de l'UdeM.

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

346 Taux de professeurs disposant de fonds de recherche publics ou privés provenant de l'extérieur de l'université (SIRU)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023 ^P	2023-2024
	%	%	%	%	%
Professeurs-chercheurs financés	68,3%	67,6%	65,2%	65,8%	n.d.
Sciences de la santé	73,0%	72,0%	69,9%	72,3%	n.d.
Sciences pures	87,8%	89,4%	90,0%	87,8%	n.d.
Sciences appliquées	65,0%	67,5%	65,3%	66,4%	n.d.
Arts	43,9%	42,4%	41,0%	46,2%	n.d.
Lettres	51,9%	46,6%	46,6%	40,0%	n.d.
Sciences humaines	66,8%	65,8%	62,5%	60,7%	n.d.
Éducation	58,0%	47,9%	39,7%	46,6%	n.d.
Droit	28,6%	34,0%	24,4%	34,0%	n.d.
Administration	50,0%	49,1%	49,1%	44,6%	n.d.
Autres					n.d.

Remarques

P : L'année 2022-2023 est provisoire, les données des centres hospitaliers sont celles de 2021-2022.
 Compte tenu de la composition du secteur "Autres", la donnée n'est pas significative.
 Les pourcentages ont été revus pour toutes les années afin d'exclure le financement de source institutionnelle.
 Données tirées du système de gestion de l'information de la recherche de l'UdeM.

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

347 Montant median des revenus de recherche par professeur chercheur (SIRU)	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023 ^P	2023-2024 ^I
	\$	\$	\$	\$	\$
Financement médian (ensemble des secteurs)	70 000	75 022	85 980	86 634	63 093
Sciences de la santé	141 433	161 206	152 500	163 358	97 294
Sciences pures	66 750	70 680	77 233	73 400	96 087
Sciences appliquées	48 520	42 100	40 000	48 000	54 419
Arts	47 583	53 997	45 929	40 434	50 487
Lettres	21 625	32 528	33 189	28 127	29 400
Sciences humaines	44 304	38 041	40 028	50 323	50 000
Éducation	23 499	43 302	51 243	46 732	38 100
Droit	40 911	24 096	65 000	34 428	23 085
Administration	43 540	32 313	41 892	46 205	41 393
Autres					

Remarques

P : L'année 2022-2023 est provisoire, les données des centres hospitaliers sont celles de 2021-2022.

I : L'année 2023-2024 est incomplète, les données des centres hospitaliers ne sont pas comptabilisées.

Compte tenu de la composition du secteur "Autres", la donnée n'est pas significative.

Données tirées du système de gestion de l'information de la recherche de l'UdeM.

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 son projet d'études, et ce dans une perspective de continuum : depuis son choix de programme d'études et de carrière, à la réussite de ses études et jusqu'à son intégration dans le marché du travail. Cinq secteurs sont à la disposition des étudiantes et des étudiants : le Service d'orientation et celui de l'information scolaire et professionnelle, le Soutien à l'apprentissage, et le Soutien aux personnes étudiantes en situation de handicap, Conseils carrière. De plus, le Soutien aux facultés est offert en appui aux facultés pour répondre à des besoins plus spécifiques de leur communauté étudiante. Comme chaque année, des ressources sont déployées en vue de soutenir la communauté étudiante dans la réussite de son parcours et faciliter son 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) Consolidation 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.).

- Les 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.
- La première rencontre en octobre 2023 consistait en une diffusion des résultats de l'exercice de reddition de compte, une présentation du secteur *Soutien à l'apprentissage* et un retour sur les activités d'accueil dans les unités avec un partage des réussites marquantes durant cette période importante de l'année.
- La seconde rencontre en décembre 2023 abordait l'anxiété de performance ainsi que les facteurs individuels et systémiques qui y contribuent et proposait des solutions institutionnelles pouvant être mises de l'avant.
- La troisième rencontre en février 2024 consistait en une présentation des activités du SPESH (Service aux personnes en situation de handicap) ainsi que des services d'aide financière et bourses.
- Enfin, la quatrième rencontre en mai 2024 faisait état des services offerts par le Centre de santé et de consultation psychologique (CSCP) et du sondage concernant les activités réussite. Une réflexion avait aussi eu lieu sur la planification des rencontres de l'année 2024-2025.

Chacune de ces rencontres a attiré plus de trente-cinq personnes.

Par ailleurs, chaque année, une collecte de données est organisée afin de dresser un portrait des activités liées à la réussite et à la persévérance, auxquelles participent toutes les personnes conseillères à la réussite. On peut noter que, cette année, les principales activités de réussite et de persévérance se sont concentrées sur le parcours professionnel des étudiants ainsi que sur les activités organisées à l'entrée et à la sortie du parcours universitaire. Au total, 153 activités ont été organisées, rassemblant 14 966 étudiants, soit le même nombre d'activités que l'année précédente (154), mais avec 4 876 participants supplémentaires. Il est intéressant de noter que les activités proposées correspondent en partie aux motifs de consultation des étudiants. En effet, 43 % des consultations concernent l'organisation, la gestion du temps et des apprentissages, besoins pris en charge par les ateliers et outils d'aide à l'apprentissage (14 % des activités réalisées). De même, 15 % des consultations portent sur l'orientation et le cheminement étudiant, besoins adressés par les rencontres

individuelles (12 % des activités). Les difficultés liées à la matière, représentant également 15 % des consultations, sont traitées par le tutorat et les ateliers de révision (13 % des activités).

Enfin, il est intéressant de mentionner que les consultations psychologiques et le soutien aux personnes étudiantes internationales se distinguent avec près de 250 références chacune, représentant près d'un tiers des références totales.

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 une ou un psychologue en aide à l'apprentissage. Par ailleurs, elle peut aussi, au besoin, rencontrer une ou un neuropsychologue pour une évaluation, ou une 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 : sept psychologues, quatre neuropsychologues et cinq orthopédaogues, permettant ainsi de réaliser un grand nombre d'entrevues et développer différents projets en plus de déployer notre offre de services départementale. En 2023-2024, les orthopédaogues ont traité **568 dossiers**. Le fait que les personnes étudiantes consultent en orthopédagogie de façon longitudinale durant leurs études signifie qu'un 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 la personne étudiante. Le nombre élevé des dossiers actifs (537 dossiers) témoigne également de cette réalité. Même constat en neuropsychologie, où le nombre d'évaluations a augmenté de huit cette année, portant ce nombre à **125**. Tenant compte du fait que chaque évaluation dure environ 15 heures, cette augmentation est quand même notable (120 heures). Cette hausse peut être attribuée à l'ajout d'une nouvelle neuropsychologue dans l'équipe, présente toute l'année, deux jours par semaine. Le nombre de rencontres de dépistage a cependant diminué (-22), probablement en raison du passage de deux rencontres à une seule pour plusieurs dépistages grâce à des ajustements dans le fonctionnement des neuropsychologues. L'équipe neuropsychologique a donc pu maintenir l'offre de service avec succès. De plus, actuellement, la liste d'attente pour obtenir une évaluation neuropsychologique a considérablement diminué, passant de cinq ou six mois l'année dernière, à plus ou moins deux mois actuellement. Enfin, notons qu'au total, **4 329 consultations** individuelles ont été effectuées.

Voici, par ailleurs, quelques autres réalisations pour ce secteur :

- Bonification de l'offre des ateliers, dont un **nouvel atelier à la programmation** : *À l'ère de l'IA (ChatGPT): les outils numériques peuvent-ils nous aider à étudier?*; **Musique** : Atelier et accompagnement des groupes de pairs aidants sur l'anxiété de performance, avec deux ateliers spécifiques; **Études hispaniques** : Atelier « *Méthodes et stratégies pour rédiger son travail en études hispaniques* ».
- 87 ateliers ont attiré 2 388 personnes.
- Les ateliers ayant obtenu le plus de succès en 2023-2024 sont : *Soutenir les stratégies d'apprentissage des personnes étudiantes du baccalauréat en sciences biopharmaceutiques (BSBP) et Qualification en pharmacie (QEP)* (225 personnes étudiantes); *Réussir à gérer son temps et son stress en nutrition* (90 personnes étudiantes); *La santé mentale aux cycles supérieurs* (collaboration avec le Centre de pédagogie universitaire) (55 personnes étudiantes).
- 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*, avec un total de **18 125 visionnements**.

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

Le Soutien aux personnes étudiantes en situation de handicap (SPESH) 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 étudiantes et étudiants en situation de handicap dans l'élaboration, la réalisation et la coordination de leur plan de services.

Nous retrouvons cette année une augmentation du nombre de personnes accompagnées, comparativement à la quasi-stagnation de l'année dernière. Malgré cette hausse de l'achalandage, le SPESH a été en mesure d'assurer le service aux personnes qui en avaient besoin et de leur recommander les mesures d'accommodements appropriées.

Nombre d'étudiants accompagnés dans les 5 dernières années					
	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre de personnes étudiantes	2322	2744	3131	3156	3453
Augmentation en %	-	18,2%	14,1%	0,8%	9,4%

- L'équipe se composait, au 30 avril 2024, de huit conseillères et conseillers aux personnes étudiantes en situation de handicap (ESH), de deux conseillères en technologies adaptées, d'un conseiller au service d'adaptation numérique (poste vacant), d'un commis administratif, d'un commis à la réception et d'un coordonnateur. En 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. Voici quelques réalisations de ce secteur :
- **En 2023-2024, 3 453 personnes** en situation de handicap se sont prévaluées de nos services, comparativement à 3 151 en 2022-2023. Cette année, le SPESH a **accompagné 1004 nouvelles personnes étudiantes**.
- Le SPESH continue d'offrir des transports adaptés aux personnes étudiantes qui en ont besoin. Cette année, **384 trajets** ont été effectués, une importante augmentation par rapport à l'année précédente (195).
- On a multiplié les collaborations et les projets spéciaux afin d'améliorer l'offre des services offerts à la population étudiante ESH, dont :
 - **Activité de groupe**
Des ateliers pour les personnes en situation de handicap ont eu lieu à l'automne 2023 ainsi que l'hiver 2024 avec des collaborations du CÉSAR. Ces ateliers permettent aux personnes en situation de handicap de partager en groupe sur des thématiques communes.
 - **Communauté de pratique SPESH**
La communauté de pratique SPESH regroupe les personnes responsables de la mise en place des accommodements dans chacune des facultés de l'UdeM. Elle permet de partager de l'information et de réfléchir à des thématiques, mais aussi de favoriser l'implantation des meilleures pratiques. Cette année, les rencontres portaient principalement sur les enjeux relatifs à la passation des examens pour les personnes étudiantes en situation de handicap, notamment sur des plateformes sécurisées.
 - **Comité Équité — Diversité – Inclusion (EDI)**
Pour sa première édition sous cette forme, l'EDI, en collaboration avec le Bureau des communications et des relations publiques, le Service des ressources humaines et le SPESH, a diffusé des portraits de personnes contribuant à faire une différence auprès de la communauté des personnes en situation de handicap, et ce dans le cadre de la journée internationale des personnes handicapées promulguée par l'ONU (3 décembre).
 - **Bilan du Projet pairs-aidant**
Le programme 2023-2024 a bien fonctionné à la satisfaction générale des conseillères et conseillers, des personnes étudiantes et des pairs. Bien qu'il y ait eu une baisse des jumelages à la session d'automne 2023, ils ont augmenté à l'hiver 2024. Il y a eu **93 heures de jumelage pour 2023-2024**, contre 101 pour 2022-2023.
 - **Services d'adaptation numérique (SAN)**
Le personnel du SAN collabore depuis deux ans avec le SDAESH des bibliothèques de l'UdeM pour développer de nouveaux services destinés aux personnes étudiantes en situation de handicap. Le SAN a également pris en charge la gestion opérationnelle de l'interprétation et de la transcription

- puis il a finalisé la procédure de transcription et d'interprétariat avec le Centre collégial de soutien à l'intégration (CCSI), Studium et les TI UdeM. Un service de transcription et de sous-titrage par IA avec AIMedia avec correction manuelle a été mis en place, et un travail de recherche s'est amorcé sur les bienfaits de la lecture avec synthèse vocale et le suivi du mot lu pour les TDA, TDAH, TA.
- **Sensibilisation**
Pour maintenir des liens étroits avec les facultés et les différents services de l'université, des rencontres ont été tenues avec divers groupes : la FAÉCUM, les responsables de programme des ESP, la Faculté d'aménagement, les techniciens ou techniciennes en gestion des dossiers étudiants (TGDE) de la Faculté de médecine, l'ensemble des TGDE de l'UdeM, la communauté de pratique des personnes conseillères à la réussite, le service de Soutien à l'apprentissage et les membres de la communauté de pratique des coordonnatrices et coordonnateurs de stage.
 - **Changement de nom du service**
Afin de promouvoir un environnement inclusif, respectueux de l'égalité des genres et de l'identité, le CÉSAR a entrepris une démarche afin de modifier l'appellation du service Soutien aux étudiants en situation de handicap, nommé maintenant le Soutien aux personnes étudiantes en situation de handicap (SPESH).

AUTRES MESURES D'ENCADREMENT DES ÉTUDIANTS

4) Services d'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. De nouvelles collaborations avec certains programmes d'études ont permis aux services d'orientation et d'information scolaire et professionnelle d'offrir de nouveaux ateliers en présentiel avec un taux de participation considérable et de développer des outils autant pour la communauté étudiante que pour les départements.

Face aux différents enjeux et défis, l'équipe a fait preuve d'adaptation et de créativité tout au long de l'année. Elle a revu certains processus pour assurer une offre de services optimale et poursuivre sa mission de soutenir les personnes étudiantes tout au long de leur parcours en favorisant l'engagement, la motivation et la réussite de leurs projets d'études.

Au cours de l'année 2023-2024, les consultations en mode hybride, autant à distance qu'en présentiel, ont continué à être offertes. Le nombre de nouvelles demandes et d'entrevues individuelles réalisées en orientation est demeuré sensiblement le même, cependant, le pourcentage des nouvelles demandes de consultation en information scolaire et professionnelle a **augmenté de 8.2%, passant de 2358 nouvelles demandes à 2554**, de même que le pourcentage du nombre d'entrevues individuelles réalisées qui a **augmenté de 10 %, passant de 2 806 à 3080**. Enfin, les Services d'orientation et d'information scolaire et professionnelle ont offert **68 activités** (ateliers et autres), 17 de plus que l'an passé, principalement en présentiel, **attirant la participation de 2257 personnes, contre 1817**, l'an passé, représentant une **augmentation de 24 %**.

- **Liste d'attente en orientation**
Encore une fois, une liste d'attente en orientation d'environ deux semaines s'est maintenue tout au long de l'année requérant des actions ciblées pour améliorer la prise de rendez-vous et répondre à la demande le plus rapidement possible.
- **Tenue de dossiers**
L'arrivée du nouveau guide explicatif du *Règlement sur les dossiers* a donné l'occasion à l'équipe d'orientation d'ajuster ses pratiques pour être conforme à l'application des articles du *Règlement sur les dossiers*, les cabinets de consultation et la cessation d'exercice des membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec.
- **Processus de référencement et d'urgence vers l'équipe psychosociale**
Dans un souci d'amélioration du service et en collaboration avec l'équipe psychosociale et le soutien à l'apprentissage, un protocole de référencement a été établi entre les services. Cette initiative a permis d'améliorer, entre autres, la procédure et de rendre le passage d'un service à l'autre plus fluide.

- **Nouvelles collaborations et nouveaux ateliers**

Cette année encore, l'équipe des Services d'orientation et d'information scolaires et professionnelles a établi de nouveaux partenariats et a offert des ateliers répondant aux besoins émergents de la population étudiante. Parmi les nouveautés, il convient de citer notamment la création de nouveaux ateliers :

- Ateliers *Définir son projet d'études pour mieux réussir* – ACCÈS FEP.
- Atelier *Planifier son parcours suite à l'année préparatoire* – Faculté des arts et des sciences.
- Atelier *Planifier son après-bac en littérature de langue anglaise* – Faculté des arts et des sciences.
- Atelier *Découvrir et faire valoir son leadership* – Faculté de pharmacie, maîtrise en pharmacothérapie avancée.
- Ateliers *Valoriser ses compétences en vue de l'élaboration de son CV* – Faculté des sciences de l'éducation, doctorat en éducation ; collaboration avec l'équipe Conseils carrière.
- *Club d'emploi des doctorants recherche* – École de santé publique de l'Université de Montréal (ESPUM) en collaboration avec l'équipe Conseils Carrière.

L'équipe a créé de nouveaux partenariats pour la mise en place de projets, dont :

- Une conférence, offerte deux fois, sur le développement du sentiment de compétence dans la construction de sa carrière en partenariat avec le Réseau des diplômés.
- La rédaction d'un article du blogue futur étudiant *Quelles études et professions sont faites pour vous? Préparer son parcours universitaire*, de même qu'à l'enregistrement du Balado *Tour à tour*, pour le 3^e épisode : *Études d'aujourd'hui, professions de demain*.
- La mise en place d'un comité pour organiser la *Soirée carrière en intervention*.
- La mise à jour de l'ancien programme de mentorat *Télémaque*, devenu le programme d'entrevue d'exploration professionnelle.
- Le développement des diagrammes des perspectives de carrière pour différents programmes de premier cycle.
- Le projet de balado, *Mon choix à cœur ouvert*, grâce au *Programme d'appui aux initiatives de soutien à la réussite*.
- Diverses formations à l'interne pour se mettre à jour et mieux s'outiller pour soutenir la clientèle étudiante, notamment, *Le choc post-traumatique, la cyberdépendance, la critique intérieure*.

5) 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. Voici ses principales réalisations de cette année :

- **Consultations individuelles**

Les consultations individuelles d'une heure ont lieu afin de mieux répondre aux besoins de la communauté étudiante et des personnes diplômées. Le nombre d'entrevues effectuées **en 2023-2024 a continué à progresser avec 1 391** contre 1 238 en 2022-2023, représentant une **augmentation de 10%** du nombre de consultations individuelles, ainsi qu'une augmentation de 17 % du nombre de nouvelles demandes avec un total de 474.

- **Événements carrière**

Les quatre journées carrière, dont une nouvelle dédiée aux **relations industrielles** en collaboration avec le département, n'ont eu lieu qu'en présentiel.

Une première édition a eu lieu en **intervention**. Cet événement, *Donne un sens à ton parcours !* a permis de rejoindre la communauté étudiante en criminologie, psychoéducation, psychologie et travail social. Cet événement a eu un énorme succès avec la présence de neuf panélistes, des

personnes professionnelles du milieu de l'intervention psychosociale et de 15 employeurs prêts à recruter et offrir des emplois ou des stages.

- **Activités pour les personnes doctorantes et Concours RÉVERBÈRE des Études supérieures et postdoctorales**

Des activités pour les personnes doctorantes, ont été organisées pour valoriser les carrières hors académiques, aborder les compétences transversales et améliorer les stratégies de réseautage et de candidature.

De nouvelles collaborations ont été développées avec la maison des affaires publiques et internationales dans le cadre du projet mentorat.

L'équipe Conseils carrière a offert un atelier intitulé *Préparer ses démarches de recherche d'emploi au Québec : Les essentiels*, destiné à la population étudiante internationale.

- **Balado** avec le Service d'admission et du recrutement (SAR) et l'équipe orientation du CÉSAR – création du balado *Tour à tour*, pour explorer les études d'aujourd'hui et les professions de demain.
- **Refonte de la plateforme Projet Alerte-emploi**
- **Offre de divers ateliers**

6) 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. Voici un aperçu des réalisations de ce secteur :

- 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 **142 398 \$** à **huit équipes** afin d'appuyer des projets tels que la mise en place de pratiques qui valorisent positivement l'évaluation dans des ateliers de la Faculté de l'aménagement et l'intégration de la pédagogie universelle dans le Programme d'ergothérapie pour faciliter l'inclusion académique face à une population étudiante diversifiée.
 - Cette année, le CME a financé **cinq projets** pour un montant total accordé de **79 063 \$**. Parmi les propositions retenues, soulignons le projet du CEPsum-CARABINS, *Les minutes mentales*, visant à expliquer des situations de stress vécues couramment par la population étudiante et à proposer des stratégies simples et concrètes pour y faire face, au moyen de podcasts ainsi que le projet de la Faculté des sciences de l'éducation qui vise à mettre en œuvre un programme d'accompagnement pour la communauté étudiante internationale de cette faculté sous forme de tutorat par les pairs.
- Organisation du *Colloque soutien à la réussite étudiante*, sous le thème des **racines institutionnelles de l'anxiété de performance**, auquel **284 personnes** ont participé.
- Troisième *Conférence réussite* sous le thème de la construction de l'identité étudiante et son influence sur le mode d'engagement et le rapport aux études, qui a attiré plus de **120 personnes**.
- Réalisation 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.
- Poursuite des travaux d'amélioration de l'outil *Tableau de bord réussite* et formations auprès d'utilisatrices et utilisateurs. Ce tableau de bord est destiné aux responsables de programme et autres personnes exerçant des responsabilités liées aux programmes. Il permet de suivre les parcours étudiants afin de détecter rapidement les personnes éprouvant des difficultés scolaires.

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 permette 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

- **Intelligence artificielle robuste, raisonnée et responsable (IAR³) : Une subvention historique pour l'UdeM de 124.5M\$ du programme Apogée Canada, contribuant au développement d'un écosystème québécois de l'IA plus fort et toujours plus innovant**

Le 28 avril 2023, le gouvernement fédéral a officiellement annoncé une subvention de 124,5 M\$ du Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada pour soutenir la recherche, l'enseignement et le transfert de connaissances en intelligence artificielle, la plus importante subvention jamais reçue par l'UdeM à ce jour. Le projet, porté par l'équipe IVADO à l'UdeM, est d'une durée de 7 ans, et permettra des effets leviers auprès de ses 150 partenaires pour un budget total de 571 M\$. Il repose 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. Le projet IAR3 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), raisonnée (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.

Au cours de l'année 2023-24, l'une des priorités majeures de l'UdeM a été 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. 11 des 48 nominations de professeurs IVADO ont été confirmées au cours de l'année, dont 9 sur 28 à l'UdeM. Par ailleurs, l'équipe d'IVADO a initié la mise en œuvre les 10 regroupements de recherche, qui réaliseront des projets scientifiques dans une vision de collaboration et de recherche intersectorielle. Par ailleurs, IVADO a mis en place au cours de la dernière année l'équipe [Innovation sociale et politiques internationales](#), dont le principal objectif est de travailler au développement de la stratégie de mobilisation des connaissances du programme IAR³, au développement de partenariats axés sur l'innovation responsable et sur l'adoption d'une IA

responsable dans différents milieux, afin de maximiser l'impact et l'adoption de l'IA dans la société canadienne et à travers le monde.

- **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), 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 l'hiver 2023 à hauteur de 2M\$. 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. Des six demandes déposées directement par l'Université de Montréal en septembre 2023, deux ont été octroyées, pour un total de plus de 27M\$, auquel s'ajoute des fonds FCI de 9.5M\$. Les deux projets UdeM financés sont "PandemicStop-AI: for an accelerated response to pandemics", sous la responsabilité de Yves Brun (Médecine / Microbiologie, infectiologie et immunologie), en étroite collaboration avec IVADO (projet IAR3) et le projet "POPCORN 2.0 (Pediatrics Outcomes imProvement through COordination of Research Networks)", sous la responsabilité de Caroline Quach-Thanh (Médecine / Microbiologie, infectiologie et immunologie), en étroite collaboration avec le CHU Ste Justine.

A ces octrois pilotés par l'UdeM s'ajoutent deux autres projets auxquels l'UdeM collaborera à titre d'institution partenaire : l'un piloté par Polytechnique Montréal ("Biologics RAMP-UP: Rapid Actuation of Mass Production Under Pandemic Conditions", sous la responsabilité de Gregory de Crescenzo de Polytechnique Montréal) et l'autre piloté par l'Université Laval ("National Primate Center for Pandemic Preparedness NPCPP", sous la responsabilité de Jérôme Estaquier (ULaval).

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.

- **Millénium Québecor : De nouveaux parcours pour favoriser la sensibilisation, la formation et l'accompagnement à 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 2023-24 a permis de renforcer la structuration des activités de Millénium Québecor, notamment avec le déploiement progressif de son offre de services. Millénium Québecor a ainsi mis sur pied et lancé une nouvelle offre de service en entrepreneuriat issue de la recherche ; il a renforcé sa collaboration avec l'écosystème entrepreneurial québécois, pour assurer la complémentarité des services, tout en assurant le développement de liens privilégiés avec d'autres partenaires pan-canadiens et internationaux. En termes d'appui direct aux jeunes entrepreneurs, au cours de cette deuxième année d'activité, le programme Millénium Québecor a organisé 66 activités de sensibilisation, a rendu possible plus de 120 séances de coaching personnalisé et a soutenu 104 équipes dans le cadre de ses différents parcours entrepreneuriaux (Innovinc RBC : 52; Datapreneur : 30; Recherche ton impact : 22).

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

Le 16 novembre 2023, le gouvernement fédéral a annoncé l'investissement de 248 millions de dollars pour soutenir 34 nouvelles [chaires d'excellence en recherche du Canada](#) dans 18 établissements d'enseignement postsecondaire canadiens. Ce programme de Chaire parmi les plus prestigieux au monde permet d'attirer des chercheuses et chercheurs de renommée internationale, de soutenir des découvertes révolutionnaires et de saisir des opportunités émergentes qui, à leur tour, contribuent de manière positive à la compétitivité et au bien-être du Canada à l'échelle mondiale. Dans le cadre de ce concours, l'UdeM faisait partie des 6 universités les mieux dotées avec l'attribution de 3 nouvelles CERC (totalisant 20M\$ sur 8 ans), s'ancrant chacun dans des secteurs d'excellence de l'UdeM stratégique pour le Québec. Ces trois nouveaux titulaires de CERC sont tous entrés en fonction à l'UdeM au cours de l'été 2023 :

- Experte en bactériophages, **Frédérique Le Roux** est originaire de France, où elle a effectué des recherches à la Station biologique de Roscoff, en Bretagne, au bord de l'océan. Pour en apprendre davantage : [Comment éviter le recours aux antibiotiques?](#)
- **Evelyne de Leeuw** est une experte néerlandaise de la santé publique dans les villes; elle arrive de l'Université de Nouvelle-Galles du Sud, en Australie. Pour en apprendre davantage : [L'Universalité de la santé](#)
- **Carlos Silva**, spécialiste de la photonique quantique, est un universitaire d'origine mexicaine qui a enseigné à l'UdeM de 2005 à 2015; après un séjour au Georgia Institute of Technology, aux États-Unis, il est revenu à l'UdeM grâce au programme CERC pour diriger le nouvel Institut Courtois. Pour en apprendre davantage : [La photonique quantique pour tous](#)

S'ajoute à ces CERC la création de nouvelles Chaires en 2023-24 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. Placé sous la direction de Carlos Silva, l'Institut favorise une recherche libre et ambitieuse, et il offre un espace de collaboration et de 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. Les nouvelles chaires dotées en 2023-24 viennent directement enrichir les expertises de recherche disponible, contribuer aux développements de nouvelles connaissances et accroître le potentiel d'innovation du Québec.

■ **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, officiellement lancée en décembre 2022, 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. Le positionnement de l'UdeM comme leader du domaine canadienne s'est notamment renforcé grâce au recrutement et l'arrivée en poste

à l'été 2023 de deux sommités mondiales travaillant sur des enjeux phares USS, à titre de titulaires de Chaire d'excellence en recherche du Canada (voir ci-dessus).

- **Courtiers en innovation : Assurer la continuité des services de valorisation en étroite collaboration avec nos centres affiliés, selon une approche de proximité**

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 en 2022-23 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 des courtiers en innovation a permis d'identifier les projets porteurs tout en sensibilisant la communauté de recherche à l'importance et aux meilleures pratiques en valorisation. La vision a été également étendue pour intégrer des services conseils enrichis en innovation sociale, avec le recrutement d'un courtier dédié à ces enjeux. Le déploiement de cette approche collaborative a permis à l'UdeM d'offrir un accompagnement personnalisé aux équipes, et de répondre ainsi, dans une vision de proximité, aux attentes de la communauté de recherche pour l'ensemble de son réseau.

- **Sécurité nationale en recherche : Bonifier les services d'appuis et de conseils 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. A cette fin, l'UdeM a activement travaillé au cours de l'année 2023-24 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. En continuité du travail amorcé en 2022-23, l'Université a débuté la mise en œuvre de ses priorités d'action 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. Depuis l'été 2023, le Bureau de la conduite responsable en recherche de l'UdeM a 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 nouvelle équipe de conseillers spécialistes a notamment été mise en place au sein du BCRR pour répondre à ces nouveaux besoins.

■ **Sciences en français et Science ouverte : Rayonnement et accessibilité du savoir en français à travers le monde**

L'Université de Montréal considère l'appui à la science ouverte et à la science en français comme des priorités de développement institutionnel, dans une vision d'influence à l'échelle internationale. Au niveau de la recherche, l'année 2023-24 a permis d'appuyer le déploiement de plusieurs structures et activités majeures complémentaires, qui s'inscrivent dans une vision de fédération des initiatives québécoises et canadiennes et, plus globalement, de la promotion du savoir en français.

- **Acfas** : Pour le 100^e anniversaire de l'Acfas, l'UdeM a accueilli du 8 au 12 mai 2023, avec HEC Montréal et Polytechnique Montréal, le 90^e congrès de l'association. Le Congrès a rassemblé près de 10 000 congressistes issus d'une soixantaine de pays. Avec 334 colloques, plus de 600 communications libres et une cinquantaine d'activités tous publics, à Montréal ou en ligne, le Congrès a été reconnu comme le plus important de l'histoire de l'association.
- **Coalition-Publica**: le partenariat entre **Érudit** (UdeM, ULaval et UQAM) et le Public Knowledge Project (PKP) (Simon Fraser Univ.), a été créé afin de soutenir le milieu des Sciences humaines et sociales dans la transition vers un libre accès durable. Elle poursuit cette mission en développant une infrastructure ouverte, non commerciale et nationale dédiée à l'édition et à la diffusion numérique de la recherche, mettant en commun le logiciel Open Journal Systems (OJS) de PKP et la plateforme de diffusion numérique d'Érudit (erudit.org). En 2023-24, la subvention FCI-ISM (Infrastructures scientifiques majeures) a été renouvelé et bonifié jusqu'en 2029. A cette subvention d'infrastructure s'ajoute un appui complémentaire du CRSH « Coalition Publica: Partnerships towards a sustainable scholarly communication ecosystem in Canada » (2023-29).
- Création par le FRQ-SC de la **Chaire de recherche du Québec sur la découvrabilité des contenus scientifiques en français (2024-30)**, octroyée à Vincent Larivière, Professeur titulaire. Faculté des arts et des sciences - École de bibliothéconomie et des sciences de l'information de l'UdeM. Cette chaire a pour double objectif d'analyser l'usage du français en recherche au Québec, au Canada, et à l'extérieur du pays, et d'étudier les voies potentielles d'accroissement de la production et de la découvrabilité des contenus en français. Ces objectifs seront mis en place par une meilleure compréhension des pratiques de publication de la communauté de recherche, mais également l'étude des outils technologiques permettant aux contenus scientifiques d'être trouvés, lus et utilisés.
- Annonce au 31 mai 2024 de la création, en étroite collaboration avec des équipes de recherche émanant de toutes les universités québécoises, du **Réseau québécois de recherche et de mutualisation pour les revues scientifiques**, piloté par Francis Gingras (UdeM) et financé par le FRQ-SC à hauteur de 10M\$ sur 5 ans (2024-29). Cette infrastructure de recherche majeure vise à renforcer l'écosystème de la publication scientifique en français au Québec ainsi qu'à garantir le maintien, la pérennité et le plein développement des revues scientifiques québécoises publiant en français. Le Réseau permettra de mobiliser les forces vives de l'édition scientifique académique publique, et de faciliter la transition vers le modèle le modèle « diamant » qui assure la diffusion la plus ouverte tout en étant garante de la qualité scientifique. Ce modèle repose sur quatre principes : 1-La publication est gratuite pour les auteurs, 2-La consultation est gratuite pour les lecteurs, 3-Les soumissions sont revues par les pairs et 4-les auteurs conservent les droits sur leur production.

L'objectif de l'UdeM pour la prochaine année sera de fédérer encore davantage ces efforts interinstitutionnels concertés à l'échelle provinciale et fédérale, afin de continuer à accroître la visibilité et l'accessibilité du savoir francophone, et ainsi contribuer directement au rayonnement croissant des connaissances émanant des universités québécoises.

RAPPORT SUR LES PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

L'Université de Montréal est heureuse de présenter son rapport sur les perspectives de développement pour l'année 2024-2025. 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^e rang international et au 6^e rang du monde francophone selon le classement du *Times Higher Education*. Chaque année, l'Université récolte plus de 650 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 accueille près de 67 000 étudiantes et étudiants et emploie 10 000 personnes, dont 2300 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 constitué 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 2024-2025

1) Enrichissement de l'expérience étudiante

Dans le cadre de son plan stratégique 2022-2032, l'Université s'est engagée dans un vaste chantier visant le rehaussement de l'expérience étudiante, de l'inscription à la délivrance du diplôme. Cet exercice, mené en collaboration avec les 13 facultés et écoles, a pour objectif d'offrir à chaque membre de la communauté étudiante une expérience d'études cohérente et fluide, inspirante et transformatrice, favorisant la réussite tout en répondant aux besoins actuels et en permettant de s'adapter aux réalités futures.

Les actions en ce sens seront accélérées au cours de la période 2024-2025. L'effort principal sera consacré à l'adaptation des programmes de formation à l'enseignement hybride, soit l'agencement judicieux de cours à distance et de séances en présentiel. Une réflexion sera amorcée sur la manière dont les outils numériques peuvent rendre les cours plus stimulants tout en accordant une valeur fondamentale aux interactions en présentiel, indispensables à une expérience d'études de qualité. L'Université poursuivra également plusieurs projets à l'échelle institutionnelle, parmi lesquels :

Le **programme de modernisation de l'admission**. L'objectif du programme est d'améliorer l'expérience d'admission en la rendant plus conviviale et flexible. La refonte du traitement des admissions est terminée au premier cycle et se poursuivra aux cycles supérieurs par l'accélération du processus de sélection.

Le **programme stratégique de développement des effectifs étudiants**. Les facultés et écoles obtiendront un soutien institutionnel pour encourager la persévérance et la diplomation au sein de la communauté étudiante. La démarche cible en priorité les programmes jugés stratégiques par le gouvernement du Québec, soit les sciences infirmières, les sciences de l'éducation et le baccalauréat en informatique.

L'**amélioration du financement étudiant, particulièrement aux cycles supérieurs**. Plusieurs initiatives sont en cours ou verront le jour bientôt, dont le lancement des Bourses de la montagne. Ce programme interne, financé en partie par la philanthropie, offrira à terme 50 bourses de 75 000 \$ sur trois ans à des étudiants et étudiantes de doctorat. Les titulaires de ces bourses bénéficieront d'un accompagnement personnalisé pour acquérir ou développer des compétences liées à l'employabilité et à l'influence dans la société.

2) Formation délocalisée en médecine et en pharmacie dans les Laurentides

Pour mieux répondre aux besoins de la société québécoise, l'UdeM a augmenté considérablement ses admissions en médecine et en pharmacie, respectivement de 40 % depuis 2018 et de 20 % depuis 2019. Ces hausses de cohortes présentent plusieurs défis quant à la capacité d'accueil des facultés et à l'accès aux places de stage dans la région métropolitaine. Pour s'adapter à cette situation, la Faculté de médecine a procédé en 2024 à une refonte de son programme de doctorat de 1^{er} cycle et à l'aménagement de nouveaux locaux au centre-ville de Montréal pour la formation préclinique. À la Faculté de pharmacie, une refonte de son doctorat de premier cycle est en cours.

L'Université souhaiterait entreprendre une étape complémentaire à ces développements. Nous proposons d'implanter un campus consacré à la formation en médecine et en pharmacie dans la région des Laurentides, qui connaît la plus forte croissance démographique du Québec et où la pénurie de personnel soignant est à un niveau critique. En plus de bonifier l'offre de stages pour les programmes en santé de l'Université, ce nouveau campus permettrait de répondre à plusieurs objectifs du gouvernement du Québec, dont le recrutement et la rétention des pharmaciens et des médecins, notamment des médecins de famille, dans la région.

Ce projet s'inspire d'une solution qui a fait ses preuves. Il y a 20 ans, l'UdeM a créé à Trois-Rivières le premier campus en médecine délocalisé au Québec. Le campus de la Mauricie a connu un grand succès : 575 médecins y ont été formés à ce jour, pour la majorité des médecins de famille. Un quart de ces médecins exerce aujourd'hui dans la région.

3) Modernisation des infrastructures du campus de la montagne

Afin de répondre au défi de la vétusté de ses bâtiments patrimoniaux et d'effectuer des regroupements stratégiques de ses équipes, l'UdeM s'est engagée dans son plus vaste projet d'infrastructure depuis l'élargissement du campus de la montagne il y a 50 ans. D'importants travaux de rénovation et de réaménagement ont été entrepris à la suite du déménagement en 2019 de quatre départements de science au campus MIL. Ces travaux représentent un investissement total de plus de 400 M\$. Ils permettront d'aménager des installations cliniques, de recherche, d'enseignement et de travail conformément au Plan directeur des espaces 2023-2043 de l'Université. Plusieurs unités, actuellement logées dans des locaux loués à Montréal, seront regroupées sur le campus.

Cette année, les travaux entreront dans la phase de la reconstruction intérieure aux pavillons Roger-Gaudry et Marie-Victorin, deux des plus importants du campus de la montagne.

Dans ce contexte, l'annonce par le gouvernement du Québec de nouvelles règles de financement pour les projets d'immobilisation pose de nombreux défis. Les sommes que l'Université peut dépenser annuellement pour ses projets sont désormais plafonnées, ce qui nécessite une révision du calendrier de dépenses. Ces nouvelles règles ralentiront le rythme des rénovations des bâtiments de l'Université, dont plusieurs présentent des signes évidents de vétusté. Notons que, selon un rapport récemment publié par le BCI, l'Université de Montréal aurait le pire indice moyen de vétusté des infrastructures d'établissements d'enseignement supérieur au Québec; 52 % de ses composants auraient la cote E et 19 % la cote D¹.

Nous devons composer avec un niveau d'investissement qui ne nous permettra pas de viser une amélioration globale de nos infrastructures, d'autant plus que chaque report de projet laisse envisager une hausse considérable des dépenses de l'Université, en raison notamment du rythme de croissance des coûts de construction et de l'extension des baux.

¹ Bureau de coopération interuniversitaire, État du parc immobilier universitaire québécois, audit immobilier 2019-2023, 17 septembre 2024.

Orientations selon les objectifs de la Politique québécoise de financement des universités

Le plan stratégique de l'UdeM (2022-2032) propose plusieurs grandes stratégies qui s'accordent avec les trois objectifs de la Politique québécoise de financement des universités. Nous présentons ici une sélection d'actions récentes de l'Université liées à ces stratégies.

1) Rehausser le taux de diplomation de la population québécoise, particulièrement dans les régions non métropolitaines

Stratégie

Rassembler, amplifier et partager notre expertise aux échelles locale, nationale et mondiale

Actions récentes

- La présence de l'UdeM dans plusieurs régions non métropolitaines contribue à l'accroissement du taux de diplomation dans des secteurs critiques pour la société québécoise. Le campus de Saint-Hyacinthe accueille 680 étudiants dans ses divers programmes, incluant la formation en médecine vétérinaire qui reçoit 96 nouveaux étudiants chaque année. De plus, depuis l'automne 2024, une cohorte de 24 médecins vétérinaires est formée sur le campus de l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) dans le cadre du programme délocalisé de médecine vétérinaire de l'UdeM. Depuis l'ouverture de son campus en Mauricie en 2004, l'Université a diplômé 575 médecins, dont la majorité exerce en région. Comme il est indiqué dans les priorités de développement pour l'année 2024-2025, nous comptons poursuivre cette dynamique en établissant un campus consacré à la formation en médecine et en pharmacie dans les Laurentides, ce qui permettrait d'ajouter annuellement au Québec 50 personnes diplômées en médecine et 50 en pharmacie.

Stratégie

Diversifier les parcours académiques offerts et enrichir l'expérience étudiante

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 divers domaines.

- Mise en place du programme de badges d'apprentissage expérientiel extrascolaire, qui reconnaît de manière officielle les réalisations extrascolaires des membres de la communauté étudiante de l'UdeM. Plusieurs parcours extrascolaires seront reconnus, notamment les compétences multilingues, l'engagement étudiant et la participation aux nouveaux parcours RECI, qui offrent 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 de création ancré dans la collectivité.
- Création des Cercles de l'UdeM, des collectifs qui réunissent des membres de la communauté étudiante de disciplines variées et d'autres du corps professoral pour réaliser des projets autour d'enjeux majeurs. Deux thèmes ont été choisis pour les premiers Cercles : la mise en œuvre efficace et responsable de l'intelligence artificielle et la transition écologique.
- Intensification de la formation aux compétences transversales aux cycles supérieurs grâce à des ateliers offerts par les Études supérieures et postdoctorales (ESP) sous le titre « Saisons des ESP ». Des initiatives facultaires visant le développement de telles compétences ont également été soutenues en sciences de l'éducation, littératures de langue française, chimie, pharmacie, santé publique, médecine, etc.
- Le programme de sensibilisation, de formation et de soutien à l'entrepreneuriat Millénum Québecor offre désormais aux membres de la communauté universitaire trois parcours en entrepreneuriat : Innovinc. RBC, un accompagnement en trois phases pour le démarrage d'une entreprise; Recherche ton impact, consacré à l'entrepreneuriat scientifique; et Datapreneur, qui guide les futurs entrepreneurs et entrepreneuses dans le domaine de l'intelligence artificielle et de la science des données.

Stratégie

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

Actions récentes

- Réalisation d'un projet pilote d'admission inclusive. Ce projet a permis d'ajouter des critères de sélection autres que les résultats scolaires pour certains programmes de 1^{er} cycle dont la capacité d'accueil est limitée (par exemple, au baccalauréat en nutrition et au doctorat de 1^{er} cycle en optométrie). Il comporte deux volets : un profil global pour l'évaluation de la motivation et un profil Diversité destiné aux membres des communautés noire et autochtone.

- Lancement à l'automne 2024 du plan Équité, diversité et inclusion 2024-2029, qui propose six projets structurants : éveiller la sensibilité en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) chez les personnes en situation d'autorité, faire de l'Université un milieu de vie inclusif et exempt de discrimination, renforcer l'adhésion aux principes de l'EDI en recherche, intégrer les pratiques d'admission et de pédagogie inclusive dans les facultés, mesurer la représentation des groupes en quête d'équité et rendre les campus plus accessibles pour les personnes en situation de handicap.
- Mise en place d'un milieu d'études plus accueillant pour les étudiants et étudiantes autochtones. Le conseil de gouvernance autochtone, établi à l'Université en 2023, a collaboré à l'élaboration du plan Place aux Premiers Peuples 2024-2029, qui vise quatre grands objectifs : augmenter la visibilité des membres autochtones de l'Université, améliorer leur sentiment de sécurité, mieux les soutenir et valoriser les savoirs autochtones. Une formation sur la réalité des personnes autochtones a été mise à la disposition de la communauté universitaire. Le financement accordé par le ministère de l'Enseignement supérieur à l'Université de Montréal en 2024-2025, et qui sera récurrent, permettra aussi d'assurer la pérennité des services sécurisants pour les étudiantes et étudiants autochtones sur nos campus.
- Soutien à la lutte contre le décrochage scolaire par le 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. Il compte actuellement 5 cégeps et 16 écoles secondaires partenaires, dont l'école secondaire Nikanik dans la communauté attikamek de Wemotaci.
- Une nouvelle politique de soutien aux parents étudiants est en vigueur depuis l'automne 2024. Le statut de parent étudiant permettra principalement, dans les programmes qui peuvent être suivis à temps partiel, d'être considéré comme étudiant à temps plein si la personne est inscrite à un minimum de six crédits de cours, ce qui donne notamment accès à tous les services et aux bourses qui nécessitent d'étudier à temps plein.

Stratégie

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

Actions récentes

- Implantation du programme institutionnel de modernisation de l'admission (voir la priorité n° 1 pour plus de détails).

- Inauguré en 2023, le campus de Brossard poursuit son expansion. Plus de 1200 étudiantes et étudiants y sont inscrits dans des programmes variés allant des sciences sociales à l'informatique appliquée en passant par les sciences infirmières, la santé publique et certains certificats de la Faculté de l'éducation permanente. Cela représente une croissance de 20 % des effectifs étudiants sur un an pour ce campus, qui vise à augmenter l'accès aux études universitaires sur la Rive-Sud.

Stratégie

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

Actions récentes

- Création de nouveaux programmes adaptés aux réalités d'aujourd'hui. Quelques exemples : certificat de 1^{er} cycle sur l'intelligence artificielle responsable en milieu de travail, certificat en création et en gestion de contenus, doctorat en travail social, diplôme d'études supérieures spécialisées en droit de la citoyenneté, de l'immigration et des réfugiés et baccalauréat en environnement, société et transitions.
- Augmentation du financement des étudiants-chercheurs et étudiantes-chercheuses (voir la priorité n° 1 pour plus de détails).

2) Répondre à la pénurie de main-d'œuvre, notamment dans les services publics et les secteurs considérés comme prioritaires pour l'économie québécoise

Stratégies

Rassembler, amplifier et partager notre expertise aux échelles locale, nationale et mondiale

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

Actions récentes

- Augmentation des cohortes en médecine de 40 % depuis 2018. À l'automne 2024, une cohorte de 375 nouveaux étudiants et étudiantes a fait son entrée dans les locaux récemment aménagés de la Faculté

de médecine situés au centre-ville de Montréal. Cette relocalisation d'une partie des activités d'enseignement préclinique, qui concerne aussi les étudiantes et les étudiants de deuxième année du programme, était nécessaire, car le pavillon Roger-Gaudry, où se trouve la Faculté de médecine, n'a pas été conçu pour recevoir de telles cohortes.

- Lancement du programme délocalisé de médecine vétérinaire à Rimouski. Le programme a accueilli sa cohorte inaugurale de 24 étudiants et étudiantes à la rentrée de 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 délocaliser une partie de sa formation au doctorat de 1^{er} cycle, ce qui constitue une première au Canada.
- Création du microprogramme de 1^{er} cycle d'intégration en sciences infirmières. Offert à la session d'été, ce microprogramme unique au Québec facilite une réorientation professionnelle dans le domaine de la santé en permettant aux personnes inscrites d'accéder directement à la deuxième année du baccalauréat en sciences infirmières, formation initiale. Il devient ainsi possible de finir le baccalauréat en deux ans plutôt qu'en trois et d'intégrer plus rapidement les milieux de soins.
- Élaboration d'une nouvelle formation d'initiation à l'enseignement. La Faculté des sciences de l'éducation travaille à la mise en place d'un programme qui contribuera à la formation des enseignantes et enseignants non légalement qualifiés actuellement en poste dans les écoles. Ce programme pourra conduire par la suite à une formation qualifiante en bonne et due forme. La composition de ce programme sera dévoilée au cours de l'année universitaire 2024-2025.
- Adaptation des programmes de la Faculté des sciences de l'éducation aux réalités des milieux d'enseignement. La planification des horaires des programmes pour 2024-2025 a été faite de manière à libérer les étudiants et les étudiantes de troisième et quatrième année pour effectuer de la suppléance, au moins une journée par semaine.
- Obtention de l'agrément de la maîtrise en éducation, option Éducation préscolaire et enseignement primaire. Cette maîtrise s'adresse aux titulaires d'un baccalauréat, avec ou sans expérience dans le domaine scolaire, qui souhaitent devenir spécialistes de l'enseignement au préscolaire et au primaire. Le 12 juillet 2024, le ministre de l'Éducation a confirmé le statut permanent de ce programme, reconnaissant qu'il « s'inscrit dans le contexte de la diversification des voies d'accès à la profession enseignante et répond, en ce sens, aux enjeux relatifs à la pénurie de personnel enseignant et à la formation des personnes non légalement qualifiées ».

3) Contribuer à la promotion et à la valorisation de la langue française

Stratégie

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

Actions récentes

- En 2023, l'UdeM a créé UdeM français, qui regroupe toutes les actions de l'Université en matière de valorisation de la langue française et de relations avec la francophonie. Elle a également rapatrié l'ensemble de son offre de formation en français au sein de l'École de français de la Faculté de l'éducation permanente. Voici quelques réalisations de ces deux unités :
- L'École de français offre aux membres de la communauté universitaire et aux personnes immigrantes des tests d'évaluation des compétences en français, une école d'été d'immersion, des cours crédités, des formations sur mesure ainsi que les cours de français du gouvernement du Québec (quatre sessions par an). En 2023-2024, l'école a enregistré 570 inscriptions aux cours crédités de français, 1040 aux cours du gouvernement, 2983 aux tests d'évaluation des compétences en français et 1095 aux mesures de soutien, comme le tutorat et le jumelage linguistique.
- Lancement des parcours FrancoVille, créés en partenariat avec l'Université Concordia. Chaque parcours consiste en une journée d'activités de groupe en français où est offerte aux étudiants étrangers une exploration de la ville de Montréal à travers plusieurs volets : littérature, architecture, gastronomie, musique, cinéma, arts visuels ou art mural. Cette année, pour la deuxième édition des parcours FrancoVille, l'ensemble des universités montréalaises participe à l'évènement.
- Deux évènements scéniques annuels, créés par l'UdeM, mettent en valeur la langue française et la créativité de la communauté étudiante. Le concours de talents « UdeM en spectacle » présente des prestations variées, qu'il s'agisse de chant, de théâtre, de poésie ou d'humour, en français. Et le concours d'éloquence « Délie ta langue ! » offre aux étudiants et étudiantes de 1^{er} cycle l'occasion de livrer une communication en public. En 2025, ce concours rassemblera 15 universités participantes du Québec et de la francophonie canadienne.
- Création du balado *Mignardises littéraires*, qui regroupe des créations littéraires étudiantes lues par des interprètes de la troupe de théâtre de l'UdeM.

- Chaque année, en mars, pour marquer la Journée internationale de la Francophonie, la Francofête à l'UdeM célèbre la langue française en proposant trois semaines d'activités diverses sur les campus.
- Création du Réseau québécois de recherche et de mutualisation pour les revues scientifiques. Dirigé par Francis Gingras, professeur au Département des littératures de langue française de l'UdeM, ce réseau vise à renforcer l'écosystème de la publication scientifique en français au Québec en facilitant la transition des revues savantes vers un modèle de publication en libre accès. Ce projet, qui regroupe des expertises universitaires de l'ensemble du Québec, est financé par les Fonds de recherche du Québec à hauteur de 10 M\$.
- Promotion du savoir en français et de la science ouverte. Au début de 2024, la Fondation canadienne pour l'innovation a renouvelé le financement de Coalition Publica, un partenariat entre le Consortium Érudit et le Public Knowledge Project, en lui accordant plus de 10 M\$ sur six ans. Coalition Publica œuvre à la mise en place d'une infrastructure nationale ouverte et non commerciale consacrée à l'édition et à la diffusion numériques de la recherche. Ce projet associe la plateforme erudit.org, qui diffuse chaque année plus de 10 000 articles scientifiques, en grande majorité en français, et attire 5,6 millions d'utilisateurs de partout dans le monde. Le Consortium Érudit regroupe l'UdeM, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal.

Université 
de Montréal
et du monde.



L'Université de Montréal et du monde de demain

Plan stratégique 2022-2032

Table des matières

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

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. Aptes 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>Appuyer l'incubation de projets collaboratifs et rendre nos succès durables</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>Développer des compétences interculturelles et interpersonnelles</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>Promouvoir le français comme un tremplin pour favoriser la diversité culturelle et linguistique</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>Rassembler, amplifier et partager notre expertise aux échelles locale, nationale et internationale</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>Repenser un écosystème pédagogique et de recherche aux couleurs de l'interdisciplinarité, de l'expérience et de la flexibilité</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>Diversifier les parcours de formation offerts et enrichir l'expérience étudiante</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>Créer des environnements physiques et numériques conviviaux qui favorisent la collaboration et une vie universitaire stimulante</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>Développer une culture d’expérimentation, de création et de réflexivité</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>Incarner davantage la diversité des parcours et des expériences à tous les niveaux de l’Université</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>Encourager l’adhésion aux objectifs communs et aux valeurs de l’Université</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

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

EXEMPLES

Oser le changement	en... appuyant l'incubation de projets collaboratifs et en rendant nos succès durables	pour... 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
Vivre notre pluralité	en... diversifiant les parcours de formation offerts et en enrichissant l'expérience étudiante	pour... 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
Fédérer les énergies	en... encourageant l'adhésion aux objectifs communs et aux valeurs de l'Université	pour... 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.

