



Rapport du Vérificateur général du Québec
à l'Assemblée nationale pour l'année 2015-2016

Vérification de l'information financière
et autres travaux connexes

Hiver 2016

CHAPITRE

4

Rémunération des cadres du réseau de l'Université du Québec: respect du cadre législatif

École de technologie supérieure
Institut national de la recherche scientifique
Université du Québec
Université du Québec à Chicoutimi
Université du Québec à Rimouski
Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Faits saillants

Objectifs des travaux

L'Université du Québec (UQ) est un réseau composé de 10 établissements universitaires et d'un siège social, lequel soutient la collaboration et la concertation entre les établissements.

Au 30 avril 2015, ce réseau comptait 409 cadres, dont 54 cadres supérieurs, pour lesquels la rémunération s'élevait à 49,1 millions de dollars.

Nos travaux visaient à nous assurer que :

- les établissements du réseau de l'UQ respectent la législation applicable à la rémunération des cadres supérieurs et des autres cadres ;
- le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MEESR) exerce un suivi approprié du respect de la législation régissant la rémunération des cadres supérieurs et des autres cadres des universités.

Le rapport entier est disponible au www.vgq.qc.ca.

Résultats de la vérification

Nous présentons ci-dessous les principaux constats que nous avons faits lors de la vérification concernant la rémunération des cadres du réseau de l'UQ.

De 2010-2011 à 2014-2015, quatre des cinq établissements du réseau de l'UQ vérifiés ont accordé à leurs cadres une somme non conforme à la législation d'un peu plus de 800 000 dollars.

- L'École de technologie supérieure (ÉTS), l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) et l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) ont accordé à certains cadres une rémunération supérieure au montant maximal des échelles de traitement, des primes et des allocations majorées selon les taux prescrits par la loi. Le total de cette rémunération s'élève à 559 000 dollars.
- L'ÉTS a accordé à certains de ses cadres un montant forfaitaire qui représente une forme de rémunération additionnelle liée au rendement, ce qui est interdit par la loi. Ces sommes totalisent 134 000 dollars.
- Six cadres de l'ÉTS qui avaient atteint le maximum de l'échelle salariale de leur catégorie ont vu leur poste reclassé dans une catégorie supérieure sans qu'il y ait de justification suffisante. Cela s'apparente à une majoration salariale au-delà du taux prescrit. La rémunération supplémentaire qui leur a été versée s'élève à 125 000 dollars.

Aucun boni au rendement n'a été accordé aux chefs des établissements vérifiés à l'égard des années 2010-2011 à 2014-2015, comme la loi l'exige. Pour l'année 2009-2010, les chefs d'établissement du réseau ont reçu des bonis au rendement de 161 000 dollars, car ils étaient considérés comme non assujettis quant à l'interdiction de bonis, interdiction qui s'appliquait aux titulaires d'un emploi supérieur explicitement visés. Cette situation a soulevé des interrogations par rapport aux modes de détermination de certaines conditions de travail applicables aux chefs d'établissement, notamment celles liées à l'attribution de primes et de bonis.

Le suivi que le MEESR effectue du respect de la législation portant sur la rémunération des cadres des universités est insuffisant. Aucun mécanisme de contrôle n'est mis en place afin de déceler les situations non conformes. Les interventions du ministère se limitent généralement aux situations problématiques portées à son attention.

Recommandations

Le Vérificateur général a formulé des recommandations à l'ÉTS, à l'INRS, à l'UQ, à l'UQAC, à l'UQAR et au MEESR. Celles-ci sont présentées intégralement ci-contre.

Les entités vérifiées ont eu l'occasion de transmettre leurs commentaires, qui sont reproduits dans la section Commentaires des entités vérifiées.

Nous tenons à souligner qu'elles ont adhéré à toutes les recommandations. Toutefois, certains commentaires de l'ÉTS et de l'INRS ont suscité une réaction de notre part, qui figure à la suite de leurs commentaires.

Recommandations à l'École de technologie supérieure, à l'Institut national de la recherche scientifique, à l'Université du Québec à Chicoutimi et à l'Université du Québec à Rimouski

- 1 S'assurer que la rémunération accordée aux cadres supérieurs et aux autres cadres respecte le cadre législatif.**
- 2 Évaluer la pertinence de récupérer les sommes versées en trop et documenter la décision prise.**

Recommandation à l'Université du Québec

- 3 Clarifier les conditions de travail autres que le traitement qui sont applicables aux chefs d'établissement de son réseau en obtenant les avis gouvernementaux pertinents, plus particulièrement pour les conditions relatives aux primes et aux bonis au rendement.**

Recommandation au ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

- 4 Mettre en place des mécanismes de suivi quant au respect de la législation régissant la rémunération des cadres supérieurs et des autres cadres des universités.**
-

Table des matières

1 Mise en contexte	6
2 Résultats de la vérification	8
2.1 Respect de la législation	8
Majoration des échelles de traitement et des primes	
Rémunération additionnelle liée au rendement	
Reclassement relatif aux postes	
Situation particulière liée à la rémunération des chefs d'établissement	
Recommandations	
2.2 Suivi exercé par le ministère	17
Recommandation	
Commentaires des entités vérifiées	19
Annexes et sigles	25

Le nom du ministère était à jour en date du 27 janvier 2016.

Équipe

Maryse Fournier
Directrice de vérification

Étienne Côté
Isabelle Fournier
Caroline Reny
Simon Tremblay
Philippe Turcot

Sont considérés comme des cadres supérieurs le président, le recteur ou le directeur-général, le vice-recteur ou toute personne qui occupe une fonction de rang équivalent.

Cette loi est aussi appelée loi 100, en référence au numéro du projet de loi.

Le projet de loi n° 74, *Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 26 mars 2015*, toujours à l'étude au moment de nos travaux, prévoit notamment prolonger l'interdiction de verser des bonis à l'égard de l'exercice débutant en 2015. Cela concerne donc les bonis au rendement qui seraient versés ultérieurement, soit dans l'exercice débutant en 2016.

1 Mise en contexte

1 En adoptant la *Loi sur l'Université du Québec* en 1968, le gouvernement a créé l'Université du Québec (UQ). Il s'agit d'un réseau composé de 10 établissements universitaires et d'un siège social, lequel soutient la collaboration et la concertation entre les établissements. La liste des établissements est présentée à l'annexe 2. Le réseau poursuit une double mission : favoriser l'accessibilité à la formation universitaire aux trois cycles d'études et contribuer par la recherche au développement scientifique du Québec.

2 Au 30 avril 2015, ce réseau comptait 409 cadres, dont 54 **cadres supérieurs**, pour lesquels la rémunération s'élevait à 49,1 millions de dollars. Chaque établissement a le pouvoir d'établir son propre protocole de rémunération à l'égard de ceux-ci, et ce, sous réserve du respect de la législation applicable.

3 Ainsi, la *Loi sur l'Université du Québec* précise que le traitement du président, des recteurs et des directeurs généraux des établissements du réseau de l'UQ est fixé par le gouvernement. Leur nomination est donc officialisée par l'adoption d'un décret qui détermine ce traitement ; toutefois, ce décret ne précise pas leurs autres conditions de travail. Pour tous les cadres supérieurs du réseau, le *Règlement général 6 – Ressources humaines* de l'UQ établit les conditions de travail qui s'appliquent.

4 De plus, la **Loi** *mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette* (ci-après la loi) comporte les exigences mentionnées ci-dessous. Des explications sur la portée de cette loi depuis son adoption sont présentées à l'annexe 3.

- L'article 6 précise que les taux et les échelles de traitement de même que les primes et allocations des cadres supérieurs et des autres cadres des universités ne peuvent être majorés d'un pourcentage supérieur à ceux prévus par la loi. Cette restriction a pris fin le 31 mars 2015.
- L'article 8 interdit le versement à ce même personnel de primes, d'allocations, de bonis, de compensations ou de toute autre rémunération additionnelle fondée sur le rendement personnel ou sur celui d'un organisme à l'égard des exercices débutant en 2010, en 2011, en 2012, en 2013 et en 2014. Pour l'exercice débutant en 2015, le **projet de loi** n'avait pas encore été adopté par l'Assemblée nationale au moment de nos travaux.
- L'article 19 accorde au ministre le pouvoir d'exiger d'une université tout renseignement relatif à l'application de cette loi.
- L'article 22 précise que toute rémunération versée en contravention des articles 6 et 8 est nulle. L'Université doit d'abord tenter de s'entendre avec les employés visés afin de récupérer les sommes versées en trop. À défaut d'une entente, elle doit retenir le montant sur leur paie.

- L'article 25 prévoit que le gouvernement peut, sans autre formalité, fixer ou modifier le montant ou la date de paiement de toute subvention qu'il verse à une université afin de tenir compte de l'application de la loi.

5 D'autre part, le document *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* stipule que, avant d'adopter ou de modifier une politique, un règlement ou une disposition particulière concernant la rémunération et les conditions de travail des cadres supérieurs, chaque établissement doit soumettre à l'approbation du ministre de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche les paramètres de rémunération globale et de conditions de travail qui seront inclus dans ces documents.

6 Nous avons amorcé cette mission de vérification après avoir relevé une non-conformité à la loi lors de l'audit des états financiers au 30 avril 2014 de l'Université du Québec à Montréal. Nous avons donc voulu voir si d'autres établissements du réseau de l'UQ se trouvent dans une situation similaire.

7 Les objectifs de vérification, les critères d'évaluation ainsi que la portée des travaux sont présentés à l'annexe 1.

2 Résultats de la vérification

8 Nos travaux se sont articulés autour de deux axes. Le premier concerne la conformité de la rémunération des cadres supérieurs et des autres cadres du réseau de l'UQ à la législation mentionnée dans les paragraphes précédents. Le second porte sur les mécanismes de suivi mis en place par le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MEESR) afin de s'assurer que les universités respectent cette législation, y compris les règles budgétaires.

2.1 Respect de la législation

Le chef d'établissement d'une université est le recteur. Dans le cas d'un institut ou d'une école de niveau universitaire, il s'agit du directeur général. Pour le siège social, c'est la présidente.

9 À l'exception du **chef d'établissement** dont le traitement est fixé par le gouvernement, chaque établissement du réseau de l'UQ peut déterminer le salaire de ses cadres supérieurs et de ses autres cadres, et ce, sous réserve de la législation applicable.

10 Le tableau 1 présente le nombre de cadres supérieurs et d'autres cadres ainsi que la rémunération totale qui leur est accordée pour chacun des établissements vérifiés. Leur masse salariale totalise près de 18 millions de dollars.

Tableau 1 Masse salariale des cadres au 30 avril 2015

	Cadres supérieurs (n ^{bre})	Autres cadres (n ^{bre})	Masse salariale (M\$)
Siège social de l'UQ	5	18	3,0
École de technologie supérieure (ÉTS)	5	55 ¹	6,4
Institut national de la recherche scientifique (INRS)	4	16	3,0
Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)	4	17	2,8
Université du Québec à Rimouski (UQAR)	5	17	2,6

1. La catégorie Autres cadres inclut 25 gérants et 5 directeurs de département qui, selon l'ÉTS, n'ont pas le statut de cadre dans les autres constituantes. Les premiers y sont considérés comme des professionnels et les seconds, comme des professeurs.

Source : Université du Québec.

11 De 2010-2011 à 2014-2015, quatre des cinq établissements du réseau de l'UQ vérifiés ont accordé à leurs cadres supérieurs et à leurs autres cadres une somme non conforme à la législation d'un peu plus de 800 000 dollars.

12 Les dérogations relevées peuvent être regroupées en trois catégories. Celles qui portent sur les taux de majoration de la rémunération prescrits par la loi forment la première catégorie. Pour celle-ci, nous avons relevé des irrégularités dans quatre des cinq établissements vérifiés, mais leur importance varie

d'un établissement à l'autre, et ce, selon l'interprétation que chacun a faite de la loi. La deuxième catégorie contient les dérogations concernant l'interdiction de verser des bonis liés au rendement. La troisième catégorie est constituée des cas de reclassement relatif aux postes dans une catégorie supérieure. Ces deux dernières catégories concernent principalement l'ÉTS. Notons que certaines dérogations relevées peuvent être sujettes à interprétation d'un point de vue strictement juridique. Cependant, elles se rapportent à des pratiques qui, à notre avis, ne concourent pas à l'atteinte des objectifs précisés dans la loi.

13 Le tableau 2 présente les dérogations relevées pour la période 2010-2011 à 2014-2015. Les trois prochaines sous-sections expliquent plus en détail chacune d'elles.

Tableau 2 Dérogations à la législation (en milliers de dollars)

	Siège social	Établissements vérifiés				Total
		ÉTS	INRS	UQAC	UQAR	
Majoration des échelles de traitement et des primes	-	166	166	28	199	559
Rémunération additionnelle liée au rendement	-	134	-	-	-	134
Reclassement dans une catégorie supérieure	-	125	-	-	-	125
Total	-	425	166	28	199	818

14 Une dernière sous-section traite de la rémunération des chefs d'établissement pour laquelle l'application de la loi a donné lieu à une situation particulière.

Majoration des échelles de traitement et des primes

15 Avant l'entrée en vigueur de la loi, chaque établissement du réseau de l'UQ pouvait, à sa convenance, modifier le niveau des échelles de traitement de ses cadres de même que celui des primes et des allocations. Cependant, l'adoption de la loi est venue limiter la majoration des échelles de traitement, des primes et des allocations à un taux prescrit. Cette limitation a pris fin le 31 mars 2015.

16 L'ÉTS, l'INRS, l'UQAC et l'UQAR ont accordé à certains cadres supérieurs et à d'autres cadres une rémunération supérieure au montant maximal des échelles de traitement, des primes et des allocations majorées selon les taux prescrits par la loi. Le total de cette rémunération s'élève à 559 000 dollars pour la période 2010-2011 à 2014-2015.

École de technologie supérieure

17 Nous présentons dans le tableau 3 les dérogations relevées à l'ÉTS.

Tableau 3 Dérogations relevées à l'ÉTS (en milliers de dollars)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Total
Prime représentant un an de salaire sans que les conditions soient remplies pour un cadre	-	-	-	155	155
Dépassement du maximum de l'échelle à l'égard d'un cadre	9	2	-	-	11
Total	9	2	-	155	166

18 En 2014-2015, l'ÉTS a accordé à l'un de ses cadres supérieurs une somme de 155 000 dollars en sus du montant maximal de son échelle de traitement majorée selon le taux prescrit. Cette prime, équivalant à un an de salaire, lui a été attribuée même si les conditions prévues dans le *Protocole des cadres supérieurs* n'étaient pas remplies dans son cas. Un tel montant peut être accordé lorsque le cadre a occupé un poste de ce niveau pendant au moins quatre années successives et qu'il a ensuite quitté l'établissement. Dans le cas présent, le cadre a occupé le poste pendant trois ans et il est ensuite demeuré professeur à l'ÉTS.

19 Par ailleurs, le comité exécutif de l'ÉTS a acquiescé à la demande de l'un de ses cadres supérieurs en haussant son salaire au-delà du maximum de l'échelle de sa catégorie majorée selon le taux prescrit. En effet, dans une lettre datée de décembre 2011, le dirigeant a demandé que son salaire soit augmenté de 147 000 à 155 000 dollars sur la base, entre autres, de la taille de l'établissement et des responsabilités complexes qu'il assumait, et ce, rétroactivement au 1^{er} juin 2011. Cela constitue un cas de non-conformité : un salaire additionnel lui a été versé sur une période de 16 mois, ce qui équivaut à 11 000 dollars.

Institut national de la recherche scientifique

20 Les dérogations notées à l'INRS figurent dans le tableau 4.

Tableau 4 Dérogations relevées à l'INRS (en milliers de dollars)

	2013-2014	2014-2015	Total
Nouvelle prime versée à 14 cadres	75	82	157
Rémunération accordée à un cadre en sus du maximum de son échelle de traitement	-	9	9
Total	75	91	166

21 En avril 2014, l'INRS a adopté une directive qui prévoit une prime de 5 % pour ses cadres supérieurs et de 4 % pour certains autres cadres appelés à se déplacer de façon régulière dans l'exercice de leurs fonctions. Notons que cette nouvelle prime est accordée en plus du remboursement des frais de déplacement. C'est ainsi que, pour 2013-2014 et 2014-2015, des sommes forfaitaires totalisant 157 000 dollars ont été versées à 4 cadres supérieurs et à 10 autres cadres.

22 Selon l'INRS, l'adoption de la loi n'a pas eu pour effet de restreindre sa capacité d'accorder une nouvelle prime. L'ajout d'une telle prime a fait en sorte que certains cadres ont bénéficié d'une rémunération additionnelle liée à la compensation de leurs déplacements. Il faut souligner que les frais associés à ces déplacements leur sont déjà remboursés. Dans les faits, cette nouvelle prime contribue plutôt à majorer la rémunération accordée à certains cadres au-delà des taux prescrits. En ce sens, cette décision ne concourt pas à l'atteinte de l'objectif mentionné dans la loi. En effet, cette loi vise à limiter la croissance des dépenses de l'État, notamment en limitant le pourcentage d'augmentation de la rémunération des cadres.

23 De plus, comme nous l'avons mentionné précédemment, le document *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* précise que, avant d'adopter une nouvelle directive qui modifie la rémunération des membres de son personnel de direction supérieure, l'établissement doit d'abord soumettre à l'approbation du ministre de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche les paramètres de rémunération globale et de conditions de travail qui seront inclus dans ces documents. Or, l'INRS ne l'a pas fait.

24 D'autre part, en 2014-2015, un cadre de l'INRS a reçu une rémunération de 9 000 dollars au-dessus du maximum de l'échelle de sa catégorie, et ce, sans justification. Selon la direction, cette majoration au-dessus du taux prescrit lui a été accordée par erreur.

Université du Québec à Chicoutimi

25 Le tableau 5 détaille les dérogations observées à l'UQAC.

Tableau 5 Dérogations relevées à l'UQAC (en milliers de dollars)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Total
Rémunération versée à deux cadres en sus du maximum de leur échelle par l'entremise d'un organisme à but non lucratif	11	11	6	28

26 L'UQAC et un organisme à but non lucratif ont conclu une entente visant le prêt de service d'un cadre supérieur et d'un autre cadre pour la période de 2012-2013 à 2014-2015. Durant cette période, les deux cadres ont reçu une rémunération additionnelle totalisant 28 000 dollars par l'entremise de cet organisme. Comme ces deux cadres avaient déjà atteint le maximum de leur échelle de traitement, le fait de leur attribuer cette somme additionnelle représente une non-conformité à la loi et un non-respect des conditions de l'entente.

27 En effet, l'entente prévoyait que ces deux personnes devaient occuper des fonctions d'encadrement dans l'organisme à but non lucratif. Durant cette période, les deux cadres sont demeurés des employés de l'UQAC ; par conséquent, ils auraient dû conserver la même rémunération et leur traitement aurait dû être versé exclusivement par l'Université. L'organisme ne pouvait donc pas leur allouer une somme additionnelle, étant donné que leur rémunération devait leur être accordée dans le respect du cadre législatif auquel l'UQAC est assujettie. Notons que 84 % des revenus de l'organisme à but non lucratif proviennent de subventions du gouvernement du Québec.

Université du Québec à Rimouski

28 Le tableau 6 montre les dérogations qui ont été observées à l'UQAR.

Tableau 6 Dérogations relevées à l'UQAR (en milliers de dollars)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	Total
Montant forfaitaire versé à 17 cadres en sus du maximum de leur échelle de traitement	58	76	65	199

29 Au cours des exercices 2011-2012 à 2013-2014, l'UQAR a versé à tous ses cadres supérieurs et aux autres cadres qui avaient atteint le maximum de leur échelle salariale un montant forfaitaire supplémentaire représentant 4 % de leur salaire. Des sommes totalisant 199 000 dollars ont donc été versées à 17 cadres, et ce, en sus du montant maximal des échelles de traitement majorées selon le taux prescrit. L'UQAR a cessé cette pratique en 2014-2015.

30 Il est à souligner qu'une non-conformité similaire a aussi été relevée à l'Université du Québec à Montréal lors de nos travaux d'audit de ses états financiers au 30 avril 2015. En effet, comme nous en faisons état dans le chapitre 7 du présent rapport, au cours de 2014-2015, l'Université a accordé des montants forfaitaires à 90 de ses cadres, sommes qui totalisent 403 000 dollars. Notons qu'en 2013-2014, elle avait également versé une somme de 353 000 dollars à 85 de ses cadres, et ce, en sus du montant maximal des échelles de traitement majorées selon le taux prescrit.

Rémunération additionnelle liée au rendement

École de technologie supérieure

31 Comme nous l'avons déjà mentionné, la loi précise qu'aucune rémunération additionnelle fondée sur le rendement personnel ou sur celui d'un organisme ne peut être accordée aux cadres supérieurs et aux autres cadres des universités à l'égard de chacun des exercices débutant en 2010, en 2011, en 2012, en 2013 et en 2014. La loi stipule toutefois que cela n'empêche pas la progression dans une échelle de traitement lorsque cette progression est liée à une évaluation du rendement.

32 L'ÉTS a accordé à certains de ses cadres un montant forfaitaire qui représente une forme de rémunération additionnelle liée au rendement, ce qui est interdit par la loi. Ces sommes totalisent 134 000 dollars.

33 Le tableau 7 présente le détail des sommes.

Tableau 7 Montant forfaitaire accordé par année (en milliers de dollars)

	2015-2016	2016-2017	Total
Montant forfaitaire accordé à 20 cadres, lequel représente une forme de rémunération additionnelle liée au rendement	41	93	134

34 Au cours des dernières années, soit durant la période couverte par la loi, l'ÉTS a connu une croissance due principalement à la hausse importante de l'effectif étudiant. Afin de refléter cette nouvelle réalité et de reconnaître l'effort additionnel fourni, les échelles de traitement ont été majorées et des augmentations salariales ont été consenties, dans un premier temps, à tout le personnel, à l'exception des cadres.

35 D'autre part, lors de la nomination du directeur général, le gouvernement a établi son salaire à un niveau supérieur par rapport à celui de son prédécesseur, ce qui représente une hausse d'un peu plus de 5%.

36 Pour les cadres, ces changements ont eu lieu récemment, car la loi limitait la majoration de leurs échelles à un taux prescrit jusqu'au 31 mars 2015. Ainsi, en septembre 2015, le comité exécutif de l'ÉTS a autorisé des modifications à leurs échelles de traitement. En plus de tenir compte de l'effet de la croissance de l'ÉTS, les ajustements visaient un meilleur arrimage aux **pratiques en vigueur** dans le réseau de l'UQ et une plus grande équité entre les différents corps d'emploi, y compris le directeur général. L'application des nouvelles échelles de traitement a fait en sorte que certains cadres ont vu le maximum de leur échelle augmenter, soit une hausse variant de 0,1 % à 3,6 %. Pour les autres, les augmentations ont varié de 5,9 % à 12,4 %.

Selon les pratiques en vigueur pour la rémunération des cadres dans le réseau de l'UQ, il est habituel que l'échelle de traitement d'une catégorie de cadres soit établie en fonction d'un pourcentage de l'échelle de traitement de la catégorie supérieure.

Le protocole des cadres de l'ÉTS précise que tout cadre peut recevoir une augmentation au mérite au 1^{er} juin en lien avec le travail effectué au cours de l'exercice précédent. Le montant accordé à ce titre est intégré dans le salaire du cadre s'il n'a pas atteint le maximum de sa fourchette de rémunération ou est versé sous forme de montant forfaitaire, s'il a atteint le maximum.

Un projet de loi visant à prolonger l'interdiction de bonis liés au rendement à l'égard de l'année 2015-2016 était à l'étude au moment de nos travaux ; ce projet a donc trait aux bonis versés dans l'exercice 2016-2017.

37 Le comité exécutif a aussi accordé une hausse salariale de 5% (une première moitié est applicable au 1^{er} juin 2015 et l'autre moitié, au 1^{er} juin 2016) à tous les cadres, à l'exception des cadres supérieurs. Pour la majorité, cette hausse s'est faite en totalité par une progression dans leur échelle de traitement, ce qui est permis par la loi.

38 Cependant, pour certains cadres, cette hausse salariale de 5% ne pouvait être appliquée en totalité au moyen d'une progression dans leur échelle de traitement récemment ajustée, car elle faisait en sorte que le maximum de leur échelle était dépassé. C'est donc pourquoi la portion excédentaire leur a été accordée sous la forme d'un montant forfaitaire régressif (annexe 4). Il importe de souligner que le **protocole des cadres** prévoit que la progression salariale, tout comme l'attribution d'un montant forfaitaire, se fait au mérite ; elle est donc fondée sur le rendement de l'exercice précédent.

39 À notre avis, le fait d'accorder ce montant forfaitaire ne respecte pas la loi, car il est fondé sur le rendement au même titre que la portion de la somme accordée pour la progression dans les échelles de traitement. Si la loi actuellement en vigueur permet une progression dans l'échelle de traitement fondée sur le rendement, elle **interdit** encore toute autre forme de rémunération additionnelle liée au rendement qui concerne le travail accompli par les cadres au cours des exercices 2010-2011 à 2014-2015.

Université du Québec à Chicoutimi

40 Nous avons également relevé à l'UQAC une façon de faire qui nous semble discutable. Il s'agit de l'attribution de cinq jours de congé non cumulables, et ce, seulement aux cadres qui ont atteint le maximum de leur échelle de traitement. Ce congé a été accordé pour compenser le fait que le versement d'un boni au rendement n'était plus permis par la loi. Auparavant, ces cadres pouvaient obtenir un boni au rendement sous la forme d'un montant forfaitaire lorsqu'ils ne pouvaient plus progresser dans leur échelle de traitement, étant donné qu'ils avaient atteint le maximum. Ce remplacement du boni par l'attribution de journées de congé additionnelles nous paraît être en contradiction avec l'esprit de la loi, laquelle interdit les bonis au rendement.

Reclassement relatif aux postes

41 La rémunération d'un cadre est basée sur la description de son poste et l'évaluation qui en est faite. Le résultat de cette évaluation mène à l'établissement de la catégorie qui lui sera attribuée. Chaque catégorie possède sa propre échelle salariale. Le reclassement de son poste dans une catégorie supérieure nécessite la mise en œuvre d'un processus rigoureux et d'une documentation suffisante, car il a un impact important sur la rémunération.

42 Six cadres de l'ÉTS qui avaient atteint le maximum de l'échelle salariale de leur catégorie ont vu leur poste reclassé dans une catégorie supérieure sans qu'il y ait de justification suffisante. Cela s'apparente à une majoration salariale au-delà du taux prescrit. La rémunération supplémentaire qui a été versée à ces six cadres de 2011-2012 à 2014-2015 s'élève à 125 000 dollars.

43 Le tableau 8 présente le détail des sommes accordées.

Tableau 8 Rémunération supplémentaire liée à un reclassement (en milliers de dollars)

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Total
Reclassement de six postes de cadre sans justification suffisante	11	34	45	35	125

44 Ces reclassements ne sont fondés sur aucune méthode reconnue. Pourtant, le protocole établissant les conditions de travail des cadres de chacun des cinq établissements vérifiés prévoit que la classification relative aux postes de cadre doit être déterminée selon la **méthode Hay**. Dans le cas de l'ÉTS, ce protocole est approuvé par le conseil d'administration. De plus, aucune mise à jour de la description de tâches de ces postes n'a été réalisée pour justifier ce reclassement.

La méthode HAY est un outil d'évaluation reconnu qui est utilisé par plusieurs entreprises et universités canadiennes. Elle permet d'établir la valeur relative des postes au sein d'une unité organisationnelle selon quatre facteurs : la compétence, l'initiative créatrice, la finalité et les conditions de travail. Cette analyse doit se faire sans que l'on tienne compte des caractéristiques du titulaire du poste évalué.

Situation particulière liée à la rémunération des chefs d'établissement

45 Les chefs d'établissement du réseau de l'UQ sont des personnes nommées par le gouvernement qui ne sont pas explicitement visées par les *Règles concernant la rémunération et les autres conditions de travail des titulaires d'un emploi supérieur à temps plein*. Comme tous les autres cadres du réseau, ils sont par contre assujettis à la loi et ne peuvent donc pas recevoir de boni au rendement à l'égard des exercices mentionnés dans la loi. Il en va de même pour les autres universités québécoises.

46 Aucun boni au rendement n'a été accordé aux chefs des établissements vérifiés à l'égard du travail accompli de 2010-2011 à 2014-2015, comme la loi l'exige. Pour l'année 2009-2010, les chefs d'établissement du réseau ont reçu des bonis au rendement de 161 000 dollars, car ils étaient considérés comme non assujettis quant à l'interdiction de bonis. Des 161 000 dollars, 82 000 concernent les cinq établissements vérifiés.

47 Le tableau 9 présente par établissement les bonis au rendement accordés pour l'exercice 2009-2010.

Tableau 9 Bonis accordés aux chefs d'établissement du réseau pour 2009-2010 (en milliers de dollars)

	Établissements vérifiés					Sous-total	Autres établissements	Total
	Siège social	ÉTS	INRS	UQAC	UQAR			
Rémunération liée au rendement	19	16	14	17	16	82	79	161

L'interdiction d'accorder un boni au rendement aux titulaires d'un emploi supérieur pour l'année 2009-2010 s'appuie en premier lieu sur un décret gouvernemental adopté en avril 2010. Par la suite, afin de clarifier la portée de ce décret, le projet de loi n° 30, adopté en février 2015, est venu confirmer explicitement dans la loi l'interdiction de leur accorder un boni pour cet exercice.

48 Pour les titulaires de postes visés par les *Règles concernant la rémunération et les autres conditions de travail des titulaires d'un emploi supérieur à temps plein*, la loi interdisait le versement de bonis pour l'année 2009-2010. Comme les chefs d'établissement ne sont pas explicitement visés par ces règles, ils n'étaient donc pas assujettis quant à cette **interdiction**. Ils ont ainsi bénéficié de bonis variant de 12 000 à 19 000 dollars pour cette période.

49 Habituellement, les décrets de nomination des hauts dirigeants stipulent les autres conditions de travail ou renvoient à l'autorité compétente. Par exemple, le décret de nomination d'un sous-ministre mentionne que celui-ci est assujetti aux *Règles concernant la rémunération et les autres conditions de travail des titulaires d'un emploi supérieur à temps plein*. Dans le cas de dirigeants d'organismes, le décret peut aussi faire référence à ces règles ou encore accorder ce pouvoir au conseil d'administration.

50 Pour les chefs d'établissement du réseau, le décret de nomination fixe leur traitement, mais ne précise toutefois pas le mode de détermination des autres conditions de travail qui leur sont applicables. De plus, aucune mention quant au processus d'évaluation et de bonification lié au rendement concernant le chef d'établissement ne se trouve dans le *Règlement général 6 – Ressources humaines* de l'UQ qui établit les conditions de travail des cadres supérieurs. Dans les faits, la procédure d'évaluation du rendement et de bonification appliquée aux chefs d'établissement du réseau de l'UQ est, en très grande partie, celle prévue dans les *Règles concernant la rémunération et les autres conditions de travail des titulaires d'un emploi supérieur à temps plein*. Nous nous interrogeons donc sur ce qui a servi de base formelle à l'attribution de bonis, notamment ceux accordés pour 2009-2010.

51 Le versement d'un boni aux chefs d'établissement du réseau pour l'année 2009-2010 a créé un écart entre le traitement qui leur a été accordé et celui des titulaires d'un emploi supérieur explicitement visés par les règles. D'un autre côté, il a permis de traiter les chefs d'établissement du réseau de la même manière que ceux des autres universités québécoises, qui ne sont pas nommés par le gouvernement.

52 Il est à souligner que l'entrée en vigueur de la loi en 2010 a clairement assujetti tant les chefs d'établissement et les autres cadres du réseau que ceux des autres universités québécoises quant à l'interdiction de verser des bonis

au rendement pour les années suivantes. Depuis ce temps, les établissements du réseau de l'UQ se sont conformés à la loi.

53 Cependant, pour les années à venir, une interrogation demeure quant au mode de détermination de certaines conditions de travail qui leur sont applicables, notamment celle liée à l'attribution de primes et de bonis.

Recommandations

54 Les recommandations suivantes s'adressent à l'École de technologie supérieure, à l'Institut national de la recherche scientifique, à l'Université du Québec à Chicoutimi et à l'Université du Québec à Rimouski.

1 S'assurer que la rémunération accordée aux cadres supérieurs et aux autres cadres respecte le cadre législatif.

2 Évaluer la pertinence de récupérer les sommes versées en trop et documenter la décision prise.

55 La recommandation suivante s'adresse à l'Université du Québec.

3 Clarifier les conditions de travail autres que le traitement qui sont applicables aux chefs d'établissement de son réseau en obtenant les avis gouvernementaux pertinents, plus particulièrement pour les conditions relatives aux primes et aux bonis au rendement.

2.2 Suivi exercé par le ministère

56 L'application des différentes lois propres aux universités, telle que la *Loi sur l'Université du Québec*, est sous la responsabilité du ministre de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. De plus, l'article 19 de la *Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette* accorde au ministre le pouvoir d'exiger d'une université tout renseignement relatif à l'application de celle-ci. De même, le document *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* prévoit que le MEESR peut exiger d'une université tout renseignement qu'il juge nécessaire.

57 Dans ce contexte, nous nous serions attendus à ce que le MEESR mette en place des mécanismes de suivi afin d'assurer le respect de la législation régissant la rémunération des cadres supérieurs et des autres cadres des universités.

58 Le suivi effectué par le MEESR quant au respect de la législation portant sur la rémunération des cadres supérieurs et des autres cadres des universités est insuffisant. Aucun mécanisme de contrôle n'est mis en place afin de déceler les situations non conformes. Les interventions du ministère se limitent généralement aux situations problématiques portées à son attention.

59 Les situations de non-conformité relevées dans le réseau de l'UQ nous amènent à conclure que l'ajout de mécanismes de contrôle afin de détecter de telles situations est nécessaire. Le MEESR devra aussi s'assurer que les dérogations observées font l'objet d'actions appropriées.

Recommandation

60 La recommandation suivante s'adresse au ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

- 4 Mettre en place des mécanismes de suivi quant au respect de la législation régissant la rémunération des cadres supérieurs et des autres cadres des universités.**

Commentaires des entités vérifiées

Les entités vérifiées ont eu l'occasion de transmettre leurs commentaires, qui sont reproduits dans la présente section. Nous tenons à souligner qu'elles ont adhéré à toutes les recommandations. Toutefois, certains commentaires de l'ÉTS et de l'INRS ont suscité une réaction de notre part, qui figure à la suite de leurs commentaires.

Commentaires de l'École de technologie supérieure

« **Commentaires généraux.** Nous avons analysé avec sérieux et attention le rapport. Il est le résultat de plusieurs échanges et correspondances entre les représentants du Vérificateur général et de l'ÉTS. Le tout s'est déroulé avec professionnalisme. Sur la base de son analyse, l'ÉTS a entrepris de procéder à différents correctifs à propos de certains éléments du rapport. Par ailleurs, l'ÉTS tient à rappeler que les décisions qu'elle a prises l'ont toujours été dans le respect du cadre législatif associé à la loi 100 et aussi dans le meilleur intérêt de l'institution. En effet, à moyen et à long termes, ce sont ces décisions qui auront les retombées administratives et d'affaires les plus positives pour l'ÉTS. De plus, il importe de souligner qu'elles sont conformes au cadre normatif pertinent dans les circonstances. C'est dans cet esprit de rigueur que l'ÉTS a respecté la *Loi sur l'équité salariale* ainsi que les règles de rémunération en vigueur dans le réseau de l'Université du Québec.

« **Mise en contexte.** Nous tenons d'abord à rappeler qu'au moment de la vérification, l'application des articles de la loi 100 auxquels fait référence le rapport du Vérificateur général n'a pas encore été officiellement prolongée par le projet de loi n° 74, lequel est encore à l'étude devant l'Assemblée nationale. De ce fait, ces articles ne produisent plus leurs effets depuis le 1^{er} avril 2015. La décision prise par l'ÉTS au sujet de la rémunération de certains de ses cadres le 24 septembre 2015 l'a donc été en toute légalité.

« **Respect de la législation.** En ce qui a trait au tableau 1 portant sur la rémunération versée aux cadres au 30 avril 2015, l'ÉTS souligne que la différence du nombre Autres cadres entre les constituantes découle du fait que 25 des 55 cadres de l'ÉTS sont des gérants alors que, dans les autres constituantes, ces derniers sont considérés comme des professionnels. De plus, les 5 directeurs de département à l'ÉTS sont considérés comme des cadres contrairement à la situation prévalant dans les autres constituantes.

« **Majoration des échelles de traitement et des primes.** En regard du paragraphe 18, la décision a été prise avec rigueur sur une base d'affaires et avec l'assentiment des intéressés alors en fonction. Il a été convenu de gré à gré que le cadre renonce à la poursuite de son contrat à titre de cadre supérieur. Cette renonciation avait valeur de transaction et quittance dans le dossier et tenait lieu d'un congé sabbatique pour lequel il aurait été éligible lors de son retour à la carrière professorale.

« **Rémunération additionnelle liée au rendement.** En toute déférence, l'ÉTS estime que les vérificateurs fondent leur argumentation sur une fausse prémisse en suggérant que l'École a versé une forme de boni à certains cadres. En effet, au moment de la décision prise par l'ÉTS le 24 septembre 2015, le projet de loi n° 74 prolongeant l'application des articles de la loi 100 n'était pas en vigueur, et il ne l'est toujours pas. Bien que la loi 100 soit toujours en vigueur, lesdits articles étaient donc sans effet le 24 septembre 2015 et cela est toujours le cas.

« À notre avis, l'ÉTS a respecté la loi lors de la mise en place de sa nouvelle structure salariale et l'a fait en suivant les règles de l'Université du Québec. Les ajustements salariaux accordés à l'ensemble du personnel d'encadrement (sauf les cadres supérieurs) ne sont pas une forme de rémunération liée au rendement. Ils résultent de la majoration du salaire du directeur général fixée par décret gouvernemental le 12 février 2014 (n° 101-2014). Dès lors, l'ÉTS était légitimée d'apporter un changement à sa structure salariale et d'intégrer ses gestionnaires dans cette nouvelle structure. Certains ont bénéficié d'une mesure de protection salariale, non pas sur une base rétroactive sous la forme de rendement pour l'année 2014 et les précédentes, mais plutôt sur une base prospective s'appliquant à compter du 1^{er} juin 2015.

« Huit cadres et douze gérants ont bénéficié d'une mesure de protection salariale sous forme de forfaitaire à caractère régressif. Ce type de forfaitaire est une règle de rémunération usuelle reconnue et appliquée à l'égard de tout groupe d'employés. En 2015, il a été appliqué lors de l'exercice de l'équité salariale du personnel de soutien syndiqué de l'ÉTS. L'application du forfaitaire à caractère régressif pour l'ensemble du personnel d'encadrement (excluant les cadres supérieurs) découle d'une décision réfléchie de la direction. Elle limite la hausse de certaines échelles salariales afin de respecter des principes d'équité avec les autres catégories d'employés, notamment les employés syndiqués. En évitant d'augmenter uniformément de 5 % toutes les catégories de cadres, comme la loi lui permettait de le faire depuis le 1^{er} avril 2015 (ce qui est d'ailleurs mentionné aux paragraphes 4 et 15 du rapport), l'École a ainsi épargné à moyen et long termes des sommes appréciables. Si nous reprenons l'exemple fictif cité à l'annexe 4, cette économie cumulée est de 17 000 dollars par employé en 2022. Multipliée par 20 employés concernés, cette économie est considérable pour l'ÉTS. Somme toute, l'application du forfaitaire à caractère régressif ne constitue nullement une dépense (montant forfaitaire) de 134 000 dollars comme stipulé au tableau 7, mais une économie de plus de 300 000 dollars. De plus, cet ajustement n'entraîne aucun coût récurrent.

« **Reclassement relatif aux postes.** Dans l'intervalle 2008 à 2015, soit la période de mise en place de l'équité salariale et de sa première opération de maintien, en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, l'ÉTS a utilisé la méthode d'appariement pour procéder au reclassement des postes de ses cadres. Ceci fut le cas pour les six cadres concernés dans le rapport, c'est-à-dire que leurs fonctions ont été comparées avec celles de postes de catégories supérieures. Il a été conclu que ces six cadres assumaient des fonctions qui comprenaient désormais un niveau de responsabilité supérieur. Ainsi, il était tout à fait normal de les reclasser à une catégorie supérieure. Cette méthode a été utilisée parce que nous étions en transition sur la méthode d'évaluation à retenir dans le contexte de la mise en place de l'équité salariale et que nous ne savions pas si le plan Hay allait être utilisé à l'avenir.

« Bien que les dossiers desdits cadres n'aient pas été documentés, la méthode d'appariement demeure toutefois une méthode reconnue pour comparer les emplois entre eux. Par ailleurs, le raisonnement basé sur cette méthode pour l'évaluation de ces six cadres est maintenant documenté et déposé à leur dossier.

« Le protocole établissant les conditions de travail des cadres prévoit effectivement une classification de poste selon la méthode du plan Hay. Cependant, depuis l'application de l'équité salariale (2010), en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* et de son maintien (première opération faite en 2011 et seconde opération à faire en 2016), l'ÉTS doit tenir compte de la méthode prescrite par la loi, soit la méthode à 15 sous-facteurs. Cette méthode d'évaluation est jugée équivalente et en juxtaposition avec la méthode du plan Hay. Ainsi, ces deux méthodes seront arrimées entre elles lorsque nous ferons le maintien de l'équité salariale au cours de l'année 2016. De la sorte, nous procéderons à l'évaluation de tous les postes des cadres et gérants en fonction de la méthode du plan Hay et les arrimerons à la méthode du plan à 15 sous-facteurs. Il est maintenant établi que la méthode du plan Hay se compare à la méthode utilisée dans le contexte d'équité salariale. Dorénavant, tous les dossiers du personnel d'encadrement de l'ÉTS seront documentés par l'une ou l'autre de ces méthodes d'évaluation. »

Réaction aux commentaires de l'École de technologie supérieure

Le Vérificateur général souhaite apporter des précisions à la suite des commentaires de l'ÉTS.

En ce qui concerne la rémunération additionnelle liée au rendement, le protocole des cadres de l'ÉTS précise que toute progression dans une échelle de traitement ainsi que l'attribution d'un montant forfaitaire se fait au mérite. Ainsi, la hausse salariale de 5 % accordée aux cadres au moyen d'une progression dans leur échelle ou du versement d'un montant forfaitaire est liée au rendement. Certains cadres n'ont pas pu obtenir la hausse de 5 % à l'intérieur de leur échelle et ont donc reçu un montant forfaitaire.

Si la loi actuellement en vigueur permet une progression dans l'échelle de traitement fondée sur le rendement, elle interdit encore tout montant forfaitaire, en sus du maximum des échelles, qui est lié au rendement et qui concerne le travail accompli par les cadres au cours des exercices 2010-2011 à 2014-2015.

En outre, le montant forfaitaire régressif qui découle de la hausse de 5 % accordée par l'ÉTS ne peut être associé à une mesure de protection salariale. Une telle mesure s'applique dans le cas où un employé est reclassé à un poste de niveau inférieur pour lequel l'échelle de traitement est moindre que celle liée au poste qu'il occupait antérieurement, ce qui n'est pas le cas à l'ÉTS.

Enfin, concernant les reclassements relatifs aux postes dont il est fait mention dans les commentaires de l'ÉTS, la justification de ceux-ci n'a pas été documentée et les descriptions d'emploi n'ont pas non plus été mises à jour. Sans cette mise à jour, il était difficile pour l'ÉTS de comparer objectivement les postes.

Commentaires de l'Université du Québec à Chicoutimi

« **Commentaires généraux.** En ce qui concerne notre adhésion à la recommandation n° 2, nous tenons à préciser que celle-ci est faite sans admission de notre part relativement aux sommes qui auraient été versées en trop selon l'analyse qu'en fait le Vérificateur général. Par ailleurs, soulignons que dans un esprit d'amélioration continue des processus, une nouvelle mesure de contrôle relative à la rémunération des cadres et cadres supérieurs est en vigueur. »

Commentaires de l'Université du Québec à Rimouski

« **Majoration des échelles de traitement et des primes.** Le Vérificateur général dans son rapport mentionne que l'UQAR a accordé à certains cadres supérieurs et à d'autres cadres une rémunération en sus du montant maximal des échelles de traitement, des primes et allocations majorées selon les taux prescrits en référence à l'article 6 de la *Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette.*

« Les échelles de salaire pour le personnel cadre de l'UQAR ont été majorées uniquement des pourcentages prévus à la loi correspondant à la politique salariale gouvernementale et le taux consenti pour la progression salariale individuelle du personnel cadre est demeuré le même, conformément à ce que l'article 6 de la loi prévoit. Le conseil d'administration de l'UQAR s'est prononcé, sur la base d'un avis juridique externe demandé à cet effet, sur la poursuite du versement sous forme forfaitaire du traitement individuel lorsque le cadre a atteint le maximum de son échelle salariale. L'Université a agi de bonne foi et de façon responsable et transparente en appliquant les conditions de travail du personnel

cadre dans le respect de la loi confirmé par un avis juridique. Par ailleurs, une entente est intervenue ultérieurement avec le personnel cadre à l'effet de ne plus verser de montant sous forme forfaitaire. Nous confirmons qu'aucun versement de montants forfaitaires n'a été fait depuis le 1^{er} juin 2013.»

Commentaires de l'Institut national de la recherche scientifique

« **Commentaires généraux.** À l'égard de la recommandation portant sur le respect du cadre législatif, l'INRS mentionne ceci : « Nous sommes toutefois d'avis que l'INRS a toujours respecté le cadre législatif applicable à la rémunération de ses cadres et de ses cadres supérieurs ». En ce qui a trait à la seconde recommandation portant sur la pertinence de récupérer les sommes, l'INRS indique : « Nous sommes toutefois d'avis que les sommes dont il est question n'ont pas été versées en trop considérant qu'elles ont été versées, selon nous, en toute légalité et de bonne foi ».

« **Majoration des échelles de traitement et des primes.** Nous sommes d'avis que l'ajout de la prime multisite par l'INRS en 2014 ne constitue pas une majoration de prime telle qu'interdite par l'article 6 de la *Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette* (ci-après désignée la loi 100). En effet, l'article 6 n'interdit pas la création de toute prime, mais vient proscrire leur majoration au-delà du pourcentage prévu à l'article 2 de la loi 100. Cette disposition permet donc la possibilité qu'une nouvelle prime soit créée, puisqu'elle réfère, notamment, aux primes et allocations spécifiquement « en vigueur le 31 mars précédant chacune des périodes prévues à l'article 2 ». Or, en l'occurrence, l'INRS s'est doté d'une nouvelle prime visant uniquement les cadres devant se déplacer régulièrement, considérant la réalité multisite de l'INRS. En aucun cas une prime n'a été majorée par l'INRS en contravention de l'article 6 de la loi 100.

« L'objectif derrière les exigences liées aux règles budgétaires du gouvernement est de s'assurer qu'une nouvelle politique relative, entre autres, à la rémunération du personnel de direction supérieure n'a pas pour effet que les taux de croissance de leur rémunération globale et des coûts de leurs conditions de travail excèdent les taux de croissance de la politique salariale du gouvernement. Dans le présent cas, comme l'ajout de la prime multisite aux cadres supérieurs de l'INRS n'avait pas pour effet de rendre la croissance de leur rémunération globale supérieure à la croissance de la politique salariale du gouvernement, l'INRS n'a pas obtenu l'approbation du ministre pour l'adoption de la prime multisite. Par ailleurs, le paiement de cette prime a été divulgué dans l'État de traitement et l'INRS n'a jamais reçu de commentaires du gouvernement à cet égard.

« Il est pertinent de souligner qu'avec une saine gestion financière, l'INRS présente un budget équilibré depuis 2001 et constitue un modèle de gouvernance dans le milieu universitaire. »

Réaction aux commentaires de l'Institut national de la recherche scientifique

Le Vérificateur général juge nécessaire d'apporter certaines précisions à la suite des commentaires de l'Institut.

L'ajout de la prime multisite permet d'offrir à certains cadres une compensation liée à leurs déplacements, en plus du remboursement des frais associés à ceux-ci. Les cadres ayant droit à cette nouvelle prime ont donc bénéficié d'une forme de rémunération additionnelle au-delà des taux prescrits par la loi. En ce sens, cette décision ne concourt pas à l'atteinte de l'objectif mentionné dans la loi qui vise à limiter la croissance des dépenses de l'État, notamment en limitant le pourcentage d'augmentation de la rémunération des cadres.

Ensuite, le document *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* stipule que, avant d'adopter ou de modifier une politique, un règlement ou une disposition particulière concernant la rémunération et les conditions de travail des cadres supérieurs, chaque établissement doit soumettre à l'approbation du ministre de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche les paramètres relatifs à la rémunération globale et aux conditions de travail qui seront inclus dans ces documents. Il appartient au ministre, selon ses propres critères, de juger de l'impact des changements, lesquels peuvent être autorisés ou non. De plus, l'État de traitement ne permet pas de distinguer ni le fait que la prime est nouvelle ni les sommes en cause.

Commentaires du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

« **Commentaires généraux.** La mise en contexte présente correctement les dispositions législatives applicables, en particulier celles de la loi 100, ainsi que les responsabilités de chaque établissement dans l'élaboration et l'application de la rémunération et des conditions de travail du personnel de direction des universités.

« Malgré que l'article 19 de la loi accorde au ministre le pouvoir d'exiger des universités tout renseignement, en vertu de l'article 27, c'est le président du Conseil du trésor qui est responsable de l'application des dispositions de la loi concernant le contrôle de la rémunération.

« Pour le futur, le ministère entend se doter d'un processus d'examen de l'application des politiques salariales aux cadres des établissements par rapport aux législations et par rapport aux règles budgétaires en vigueur. »

Annexes et sigles

- Annexe 1** Objectifs de vérification et portée des travaux
- Annexe 2** Établissements du réseau de l'Université du Québec
- Annexe 3** Précisions sur la portée de la loi depuis son adoption
- Annexe 4** Processus relatif à la majoration salariale

Sigles

ÉTS	École de technologie supérieure	UQ	Université du Québec
INRS	Institut national de la recherche scientifique	UQAC	Université du Québec à Chicoutimi
MEESR	Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	UQAR	Université du Québec à Rimouski

Annexe 1 Objectifs de vérification et portée des travaux

Objectifs de vérification

La responsabilité du Vérificateur général consiste à fournir une conclusion sur les objectifs propres à la présente mission de vérification. Pour ce faire, nous avons recueilli les éléments probants suffisants et appropriés pour fonder raisonnablement notre conclusion et pour obtenir un niveau élevé d'assurance. Notre évaluation est basée sur les critères que nous avons jugés valables dans les circonstances et qui sont exposés ci-après.

Ces critères émanent principalement des différentes lois encadrant les activités des universités ainsi que du document *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec*. Les travaux de vérification dont traite ce rapport ont été menés en vertu de la *Loi sur le vérificateur général* et conformément aux méthodes de travail en vigueur. Ces méthodes respectent les normes des missions de certification présentées dans le *Manuel de CPA Canada – Certification*.

Objectifs de vérification	Critères d'évaluation
S'assurer que les établissements du réseau de l'UQ respectent la législation applicable à la rémunération des cadres supérieurs et des autres cadres.	<ul style="list-style-type: none"> ■ La rémunération versée respecte la législation applicable. ■ Les établissements obtiennent l'autorisation du ministre de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche avant d'adopter ou de modifier les conditions de travail de leurs cadres supérieurs.
S'assurer que le MEESR exerce un suivi approprié du respect de la législation régissant la rémunération des cadres supérieurs et des autres cadres des universités.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Des mécanismes efficaces sont en place afin de repérer les dérogations aux lois et aux règles gouvernementales. ■ Les cas de non-conformité relevés font l'objet d'un suivi approprié.

Portée des travaux

Nos travaux ont été réalisés auprès du MEESR et de cinq entités du réseau de l'UQ, soit le siège social, l'ÉTS, l'INRS, l'UQAC, l'UQAR. Pour mener à bien nos travaux, nous avons examiné divers documents et nous avons recueilli de l'information lors d'entrevues réalisées avec les représentants des entités vérifiées. Nos travaux se sont déroulés de janvier à novembre 2015. Notre vérification porte principalement sur les années 2010-2011 à 2014-2015. Toutefois, certains commentaires ont trait à des situations antérieures ou postérieures à cette période.

Annexe 2 Établissements du réseau de l'Université du Québec

- Siège social
- École de technologie supérieure
- École nationale d'administration publique
- Institut national de la recherche scientifique
- Université du Québec à Chicoutimi
- Université du Québec à Montréal
- Université du Québec à Rimouski
- Université du Québec à Trois-Rivières
- Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
- Université du Québec en Outaouais
- Télé-université

Annexe 3 Précisions sur la portée de la loi depuis son adoption

La Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette a été sanctionnée le 12 juin 2010. Elle prévoit plusieurs dispositions visant à limiter l'augmentation des dépenses de l'État, dispositions qui s'appliquent non seulement aux universités du réseau de l'UQ, mais aussi aux autres universités québécoises.

Au regard de la rémunération, les articles 2 à 7 limitent la majoration des échelles de traitement de même que les primes et les allocations des cadres supérieurs et des autres cadres des universités à un taux prescrit. Quant à l'article 8, il traite de l'interdiction de verser à ce même personnel toute forme de rémunération additionnelle fondée sur le rendement personnel ou sur celui d'un organisme.

L'article 8 a été modifié à plusieurs reprises afin de prolonger la durée de l'application de la loi. Voici le détail de ces modifications.

Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette

«8. Aucune prime, allocation, boni, compensation ou autre rémunération additionnelle fondé sur le rendement personnel ou sur celui d'un organisme, à l'égard de chacun des exercices débutant en 2010 et en 2011, ne peut être accordé :

- 1° au personnel d'encadrement des organismes gouvernementaux ;
- 2° au personnel de direction et au personnel d'encadrement des organismes de l'administration, des organismes du réseau de la santé et des services sociaux, des organismes du réseau de l'éducation et des universités ;
- 3° aux membres du personnel d'un cabinet visés à l'article 11.5 de la Loi sur l'exécutif (L.R.Q., chapitre E-18).

Le premier alinéa n'empêche pas la progression dans une échelle de traitement lorsque celle-ci dépend d'une évaluation du rendement, non plus que le versement d'une rémunération additionnelle fondée sur le rendement pour un exercice ayant débuté au plus tard en 2009.

Pour l'application du présent chapitre, le mot "exercice" comprend une année financière.»

Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 20 novembre 2012

«129. L'article 8 de la Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette (2010, chapitre 20) est modifié par le remplacement, dans ce qui précède le paragraphe 1° du premier alinéa, de "et en 2011" par ", 2011 et en 2012".»

Loi modifiant la Loi sur la fonction publique principalement en matière de dotation des emplois

«42. L'article 8 de la Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette (2010, chapitre 20), modifié par l'article 129 de la Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 20 novembre 2012 (2013, chapitre 16), est de nouveau modifié par le remplacement, dans ce qui précède le paragraphe 1° du premier alinéa, de "et en 2012" par ", 2012 et en 2013".»

Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 4 juin 2014 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2015-2016

«7. L'article 8 de la Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette (2010, chapitre 20), modifié par l'article 129 de la Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 20 novembre 2012 (2013, chapitre 16) et par l'article 42 de la Loi modifiant la Loi sur la fonction publique principalement en matière de dotation des emplois (2013, chapitre 25), est de nouveau modifié par le remplacement, dans ce qui précède le paragraphe 1^o du premier alinéa, de "et en 2013" par ", 2013 et en 2014".»

Projet de n° 74, Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 26 mars 2015¹

«7. L'article 8 de la Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette (2010, chapitre 20), modifié par l'article 129 du chapitre 16 des lois de 2013, par l'article 42 du chapitre 25 des lois de 2013 et par l'article 7 du chapitre 8 des lois de 2015, est de nouveau modifié par le remplacement, dans ce qui précède le paragraphe 1^o du premier alinéa, de "et en 2014" par ", 2014 et en 2015".»

1. Ce projet était toujours à l'étude au moment de nos travaux.

Annexe 4 Processus relatif à la majoration salariale

Le processus d'application de la majoration salariale de 5 % accordée aux cadres de l'ÉTS en septembre 2015 est complexe. L'exemple qui suit vise à faciliter la compréhension du processus. En voici les principaux éléments.

Calcul de la majoration de 5 %

- La majoration de 5 % est calculée sur la base du salaire du cadre au 1^{er} juin 2015.

Salaire de l'employé au 1^{er} juin 2015 avant majoration (en dollars) 130 000

Pourcentage de majoration 5 %

Majoration totale (en dollars) 6 500

- Une première moitié est appliquée rétroactivement au 1^{er} juin 2015. La seconde moitié ne sera appliquée que le 1^{er} juin 2016.

Forme que peut prendre la majoration

Selon les situations, la majoration de 5 % peut prendre deux formes :

- Une progression dans l'échelle jusqu'à concurrence du maximum ;
- Un montant forfaitaire pour la portion qui excède le maximum (la somme est à caractère régressif au fil des ans jusqu'à ce que la rémunération soit égale au maximum de l'échelle de traitement).

Majoration à partir du 1^{er} juin 2017

Les cadres bénéficiant d'un montant forfaitaire ont droit à la moitié de la majoration applicable aux échelles de traitement, et ce, tant que le maximum de leur échelle n'équivaut pas à leur rémunération (traitement et forfaitaire).

Nous avons pris comme hypothèse que le maximum de l'échelle a été majoré de 1 % annuellement pour huit ans (tableau 10).

Tableau 10 Rémunération et majoration pour huit ans (en dollars)

	2015-2016 ¹	2016-2017 ¹	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Rémunération au 1 ^{er} juin avant majoration	130 000	133 250	136 500	137 183	137 869	138 558	139 251	140 121
Majoration	3 250	3 250	½ %	½ %	½ %	½ %	½ %	1 %
Rémunération au 1 ^{er} juin après majoration	133 250	136 500	137 183	137 869	138 558	139 251	139 947	141 522
Traitement (maximum de l'échelle)	132 000	133 320	134 653	136 000	137 360	138 734	140 121	141 522
Montant forfaitaire	1 250	3 180	2 530	1 869	1 198	517	-	-

1. Seuls les montants forfaitaires de 2015 et de 2016 figurent dans les éléments de non-conformité (voir tableau 7).