



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

CDP-240607

Université de Moncton

6^e séance du

COMITÉ DE LA PLANIFICATION

Réunion du 7 juin 2024 à 9 h

Salon de la chancellerie, campus de Moncton

En présentiel

Présences

Membres votants

Pandurang Ashrit
Alex Brownstein
Natalie Carrier
Lynne Castonguay, secrétaire
Gabriel Cormier
Jeanne Mance Cormier
Marianne Cormier
Elizabeth Dawes
Sébastien Deschênes
Pierre Philippe Ferguson
Michelle Landry

Francis LeBlanc
Sophie LeBlanc Roy
Sylvie Morin
Dr Denis Prud'homme
Andrée Roy
Gilles Roy, président
Sid Ahmed Selouani
Michel Soucy
Céline Surette
Jean-François Thibault
Stéphanie Wheaton

Invités permanents

Jérémie B. Dupuis, présent
Paul Ward, excusé

Personnes excusées (membres votants)

Dany Benoit
Denis Boucher
Annie Hélène Boudreau
Anik Dubé

Micheline Gleixner
Érik Labelle Eastaugh
Gérard Poitras
Simon Thériault

1. OUVERTURE DE LA RÉUNION

Le président souhaite la bienvenue aux personnes présentes, constate le quorum et déclare la réunion ouverte.

Il est 9 h.

2. CORRESPONDANCE

Aucune.

3. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

R : 01-CDP-240607

Michel Soucy, appuyé par Pandurang Ashrit, propose :

« *Que l'ordre du jour soit adopté tel que présenté.* »

Vote sur R01

unanime

ADOPTÉE

4. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL CDP-240510

Correction

Page 2, dernier paragraphe, il faut lire : « BASCI ».

R : 02-CDP-240607

Natalie Carrier, appuyée par Andrée Roy, propose :

« *Que le procès-verbal CDP-240510 soit adopté tel que corrigé.* »

Vote sur R02

unanime

ADOPTÉE

5. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CDP-240510

5.1 Autres

Aucun point n'est soulevé.

6. CRÉATION D'UN CERTIFICAT EN GESTION DOCUMENTAIRE

Référence : CDP – Statuts et règlements de l'UM : Art.40.01-attribution 3

Présentation de l'avant-projet

Pierre Philippe Ferguson, doyen des études du campus de Shippagan, présente l'avant-projet de création du *Certificat en gestion documentaire*. Ce certificat est proposé en respectant une décision du Conseil de l'Université à la suite de l'évaluation du programme de Baccalauréat en gestion de l'information.

Le certificat de 24 crédits sera offert entièrement à distance par l'entremise de la Formation continue. À noter que les cours du *Microprogramme en gestion documentaire* seront reconnus dans le nouveau programme de certificat.

En termes d'explication pour la création du programme, notons que les responsables du Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick ont souligné le besoin en ressources francophones dans le domaine de la gestion documentaire et souhaitent participer en tant que partenaires dans les projets de formation de cette thématique.

Enfin, l'impact financier est mineur. La création d'un cours en lien avec la documentation en bibliothèque occasionnera une nouvelle charge de 3 crédits à distribuer tous les deux ans. Notons que cinq cours du certificat sont déjà médiatisés (15 crédits).

Discussion sur le dossier

Lors de la discussion, on fait remarquer qu'il y a un besoin de formation auprès des archivistes francophones.

De plus, on fait remarquer qu'il y a la création d'un nouveau cours médiatisé. On confirme que tous les autres cours existent, mais que certains doivent être médiatisés.

Après discussion, la proposition suivante est mise aux voix.

R : 03-CDP-240607

Pierre-Philippe Ferguson, appuyé par Sylvie Morin, propose :

« Que le Comité de la planification donne son approbation préalable au développement du projet de création du Certificat en gestion documentaire et que le projet de création soit soumis aux instances appropriées d'ici janvier 2026. »

Vote sur R03

unanime

ADOPTÉE

-
- **SUIVI - PROCÉDURE** : Le dossier sera élaboré par le campus de Shippagan en vue d'un dépôt au Comité des programmes de premier cycle pour adoption (décision).
-

7. RAPPORT – DIVERSITÉ DU SECTEUR ACADÉMIQUE

Référence : CDP – Statuts et règlements de l'UM : Art.40.01-attribution (3)

Présentation du rapport

Le chercheur institutionnel, Jérémie Dupuis, présente un rapport portant sur la diversité du secteur académique (2023). Ce rapport présente avec objectivité un portrait de la diversité de l'âge et du genre parmi les membres du secteur académique des trois campus de l'Université de Moncton. Les variables considérées sont l'âge, le genre, le type de poste, le statut d'emploi et la faculté/secteur. Les données brutes proviennent des trois campus et sont en date de l'automne 2023. À noter que les données excluent les personnes chargées de cours.

Le rapport est divisé en 13 sections. Voici les titres :

- 1) Distribution des statuts d'emploi
- 2) Distribution des types de postes
- 3) Distribution du genre de secteur académique
- 4) Histogramme des âges
- 5) Distribution des types de postes par genre
- 6) Distribution des statuts d'emploi par genre
- 7) Distribution de l'âge par statut d'emploi
- 8) Distribution de l'âge par types de postes
- 9) Projection de la distribution du genre par séquence de retraite du secteur académique
- 10) Projection de la distribution du genre par séquence de retraite chez les personnes chargées d'enseignement

11) Projection de la distribution du genre par séquence de retraite chez les personnes professeures

12) Distribution du genre par faculté

13) Distribution de l'âge et du genre par faculté

Le chercheur institutionnel présente plusieurs résultats à l'aide de tableaux. Aux fins du procès-verbal, quelques faits saillants sont notés :

- La grande majorité des personnes employées du secteur académique de l'Université de Moncton ont un statut d'emploi régulier. Sur 400 personnes employées, 80 % ont un statut régulier alors que 19 % ont un statut temporaire de six mois et plus.
- Les rangs professoraux composent la grande majorité des types de postes du secteur académique de l'Université de Moncton. Sur 399 professeures ou professeurs, on note un pourcentage de 31,3 % dans la catégorie *titulaire* et 28,1 % dans la catégorie *agrégé*.
- Au niveau du genre, sur 400 professeures et professeurs, on note un pourcentage de 46,3 % femmes et 53,8 % hommes. L'âge moyen est de 50 ans.
- En termes de distribution par types de postes par genre, on note que 35 postes titulaires sont occupés par des femmes, alors que 90 postes titulaires sont occupés par des hommes.
- La moyenne d'âge des professeures et professeurs titulaires est de 58,7 ans.

Le rapport sera mis à jour annuellement.

Discussion

Plusieurs questions sont soulevées lors des échanges. Notons les points suivants :

But de l'exercice

Un membre demande quel est le but l'exercice et son lien avec la planification stratégique. On rappelle que la convention collective de l'ABPPUM (Art. 13.06) exige la publication du rapport. Le rapport de mars 2023 est plus élaboré et a un lien avec les travaux EDID. Ce travail permettra également d'encadrer la mise au point d'un guide de dotation (réseau). Par ailleurs, il y a des liens apparents avec la mise au point de la nouvelle politique d'équité et son plan d'action. Les statistiques deviennent importantes dans ce contexte.

Sciences infirmières

Les chargées d'enseignement en sciences infirmières sont affectées à un programme. Il serait bien de les présenter en comparaison avec les programmes plutôt que des catégories d'autres professeurs. Le chercheur institutionnel rappelle qu'il s'agit d'un « portrait » que leur présence est importante pour la distribution au niveau du genre.

Groupes ethniques

En vue des prochaines études, il serait bien d'obtenir des statistiques portant sur les groupes ethniques, notamment dans le secteur non académique. Le chercheur institutionnel indique qu'il est plus difficile d'obtenir ce type de données, toutefois le commentaire est noté.

Sections 12 et 13 de la présentation

Un membre indique qu'il serait bien d'inclure le campus d'Edmundston et le campus de Shippagan dans les tableaux 12 et 13, soit la *Distribution du genre par faculté* et la *Distribution de l'âge et du genre par faculté*. Ce point est noté.

Par ailleurs, sur ce point, le vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines (VRARH) indique qu'il faut identifier les cibles à mettre en place et les objectifs que l'on veut se donner. Il rappelle l'importance de la politique d'équité et son plan d'action.

Le VRARH indique que le dossier peut se complexifier rapidement. En voulant régler des situations problématiques, il est possible d'en créer d'autres.

Le recteur note que les données peuvent être difficiles à obtenir en raison de barrières ou de résistance. Il faut examiner les causes de ces difficultés.

D'autres membres soulèvent les points suivants :

- Il faut faire attention aux obstacles systémiques à l'embauche (les postes temporaires semblent être le lot des femmes).
- Le bassin des candidatures féminines à la Faculté des sciences par exemple est plutôt bas. Il faut savoir développer des stratégies de recrutement. Demeurer en contact avec des finissantes qui ont un potentiel intéressant est un moyen intéressant.
- Il est de mise de *donner la prime* à la compétence.
- Des critères doivent être développés.
- La révision de la composition des comités de sélection est de mise. Il faut développer des filtres.
- Pouvons-nous éliminer les postes temporaires ?
- Nous avons une approche passive plutôt que proactive. Une planification à long terme (2-4 ans) est de mise. Il serait bien d'identifier les départs et planifier la relève du corps professoral.
- Il ne faut pas baisser la barre sur la compétence pour assurer une représentation quelconque. Comment définissons-nous la compétence ?
 - Soyons conscients que, en raison des diverses réalités culturelles, les présentations en entrevue peuvent varier.
 - Devons-nous développer un programme de bourses de recrutement qui serait ciblé ?
 - Ne pas sous-estimer l'importance des références.
- On ne peut tout modifier en un an. Le développement de cibles est un premier pas important. L'obtention de bonnes données en est un autre.

Les postes professoraux sont clefs. Ils sont en quelque sorte la matière première en éducation universitaire. Les membres du corps professoral sont des experts de contenu. L'investissement est très important. On dit souvent que c'est à l'embauche que l'on revitalise un département.

R : 04-CDP-240607

Jean-François Thibault, appuyé par Francis LeBlanc, propose :

« *Que le Comité de la planification reçoive le rapport portant sur la diversité du secteur académique.* »

Vote sur R04

unanime

ADOPTÉE

R : 05-CDP-240607

Denis Prud'homme, appuyé par Sylvie Morin, propose :

« Que le Comité de la planification mette sur pied un sous-comité qui sera présidé par le vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines et composé de la vice-rectrice adjointe à l'enseignement et aux affaires professorales ainsi que de la doyenne des études du campus d'Edmundston et de la personne étudiante de cycle supérieur du Comité de la planification afin de travailler en collaboration avec le secteur des ressources humaines pour explorer les processus de recrutement, bonifier les documents de dotation dans le contexte de l'EDID, et que le rapport de réflexion soit déposé au CDP d'ici le début novembre. »

Vote sur R05

unanime

ADOPTÉE

▪ SUIVI – VRARH – date limite : novembre 2024

8. PROJET PILOTE IRCC

Référence : CDP – Statuts et règlements de l'UM : Art.40.01-attribution 1(d)

À titre d'information, la registraire indique que l'Université de Moncton a été invitée à participer à un projet pilote qui permettrait aux étudiantes et étudiants internationaux de postuler directement pour la résidence permanente par l'entremise de leur demande d'admission.

Les étudiantes et les étudiants pourraient choisir la voie régulière ou la voie du projet pilote.

À noter qu'il y a des critères au niveau de l'étude des dossiers, notamment la compétence au niveau de la langue et la capacité financière.

L'entente de principe est en voie d'être finalisée. Ce projet vise surtout les admissions d'hiver 2025.

Les membres soulèvent les points suivants :

- Il serait bien de travailler avec le CAFI.
- Il y aura des pays ciblés.
- Des fonds devraient être disponibles afin d'améliorer la capacité d'accueil.
- Certains programmes pourraient être favorisés, notamment les sciences infirmières.
- Le projet pilote n'exclut pas les cycles supérieurs.

9. CHAIRES DE RECHERCHE STRATÉGIQUES

Référence : CDP – Statuts et règlements de l'UM : Art.40.01-attribution 1(c)

Présentation

Le vice-recteur adjoint à la recherche et doyen de la Faculté des études supérieures et de la recherche (FESR) présente un document de travail intitulé « Programme de chaires de recherche stratégiques » en date du 30 mai 2024. Il rappelle que, en lien avec la stratégie *Cap sur l'avenir*, notamment l'action 3.5.2 du plan opérationnel, l'Université souhaite augmenter le volume des activités de RDC dans l'ensemble des disciplines et en particulier dans les axes suivants : santé, environnement, études acadiennes ainsi que les créneaux technologies de l'information et de la communication, et optique et matériaux de pointe.

Un montant de 300 000\$ est prévu pour la création de six chaires internes, dont au moins une par campus et une en créativité et engagement.

Le vice-recteur présente les paramètres des chaires de recherche stratégiques et le plan de dotation. Il indique que les chaires pourraient être comblées en janvier 2025.

Discussion

Lors de la discussion, les points suivants sont soulevés :

- Les filtres EDID devraient être appliqués à l'embauche.
- Le recteur suggère que le dégrèvement de la ou du titulaire soit de six crédits plutôt que neuf crédits. D'autres membres estiment que six crédits ne sont pas suffisants pour diriger une équipe de recherche. Cela dit, il ne faut pas que les dégrèvements soient accordés continuellement aux mêmes personnes. Enfin, les chaires internes devraient être associées à un poste, selon certains membres.
- L'on suggère d'élaborer une lettre d'entente avec les associations syndicales sur la question des dégrèvements.
- La durée des mandats (de la chaire) est de cinq ans. On suggère une évaluation à mi-parcours ou à trois ans.
- Cinq ans est une période courte pour produire un projet d'envergure. Est-ce possible de considérer cinq ans + deux ans (renouvelable) ou trois ans + trois ans ? Il faut également tenir compte des circonstances particulières (nouveaux parents, diversité, adaptation, etc.).
- Certains membres ne sont pas à l'aise avec l'exclusivité des disciplines.
- Pour le choix des titulaires, il pourrait y avoir une variation entre des postes ayant une expérience de 10 ans et plus et d'autres ayant une expérience de 10 ans et moins.
- Il faut spécifier les attentes. Un titulaire doit avoir un projet important et soumettre une demande de subvention.
- Il faut prévoir que les gens participent davantage à la vie académique et la vie scientifique. On veut élargir la base de mi-carrière en recherche.
- Il faut développer des paramètres et encadrer nos investissements.
- Dans le but de dynamiser les axes, il faut prévoir des synergies avec les instituts que l'on veut créer.
- Il faut prévoir un soutien administratif adéquat.
- Les méthodes d'évaluation des chaires devront être rigoureuses.
- Il serait bien d'organiser un forum ou un consortium pour rallier les parties prenantes.

Lors de la discussion, le recteur demande si l'augmentation de la recherche réside dans le nombre de personnes à l'œuvre. En d'autres mots, est-ce qu'il y a une différence dans la production si l'on offre six crédits de dégrèvement plutôt que neuf crédits ? Le recteur indique également que s'il y a une bonne candidate ou un bon candidat, l'offre d'une chaire peut être attractive. En ce sens, la chaire n'a pas besoin d'être obligatoirement associée à un poste.

D'autres modèles de dégrèvement sont proposés. Il pourrait y avoir un modèle hybride, soit des chaires ayant des dégrèvements de six crédits, d'autres de neuf crédits.

Par ailleurs, lorsque le mandat de cinq ans est effectué, la chaire pourrait disparaître. Le vice-recteur adjoint à la recherche indique qu'il devrait y avoir un roulement au niveau des disciplines. Cela dit, il faut trouver le financement et bonifier avec la philanthropie.

Au sujet des critères de sélection, on mentionne les suivants : (1) la distribution des chaires doit se faire dans les facultés et campus; (2) il faut valoriser les axes et créneaux de recherche; (3) EDID; (4) mettre sur pied un comité central; (5) les unités doivent faire des propositions.

Globalement, il s'agit d'une première lecture. Les travaux en faculté et dans les campus doivent prendre leur envol. La date de soumission des dossiers à la FESR (le 15 octobre) sera révisée. Certaines personnes suggèrent de retenir une date en janvier 2025, d'autres en juillet 2025.

- SUIVI - FESR – Prendre connaissance des commentaires; prévoir une deuxième présentation au CDP à l'automne.
-

10. AFFAIRES NOUVELLES

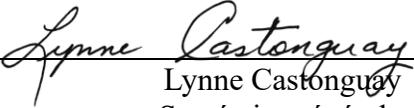
Le président remercie chaleureusement les membres qui terminent leur mandat, soit Pandurang Ashrit, Marianne Cormier et Sid Ahmed Selouani. Merci beaucoup!

11. PROCHAINE RÉUNION

La prochaine réunion aura lieu le 6 septembre 2024 à 13 h 30 en mode virtuel.

12. CLÔTURE

La séance est levée à midi.


Lynne Castonguay
Secrétaire générale