

UNIVERSITÉ DE MONCTON

**Politique pour un milieu de travail
et d'études respectueux**

Septembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

<i>Article 1</i>	PRÉAMBULE	4
<i>Article 2</i>	OBJECTIFS DE LA POLITIQUE	4
<i>Article 3</i>	PORTÉE	4
<i>Article 4</i>	PRINCIPES DIRECTEURS	4
<i>Article 5</i>	CHAMP D'APPLICATION	5
<i>Article 6</i>	DÉFINITIONS	5
	Le respect de la dignité de la personne	5
	6.1 Harcèlement psychologique	5
	6.2 Abus de pouvoir	5
	6.3 Harcèlement sexuel ou sexiste	6
	6.3.1 Harcèlement sexuel	6
	6.3.2 Harcèlement sexuel résultant d'un milieu de travail hostile	6
	6.3.3 Harcèlement sexiste	6
<i>Article 7</i>	ATTENTES ET RESPONSABILITÉS	6
	7.1 Attentes	6
	7.2 Responsabilités	7
<i>Article 8</i>	CONFIDENTIALITÉ	7
<i>Article 9</i>	DROITS	7
	9.1 Droits des membres de la communauté universitaire	7
	9.2 Droits de la personne plaignante	7
	9.3 Droits de la personne visée	7
	9.4 Droits de l'employeur	8
	9.5 Droits des professeures et professeurs	8
<i>Article 10</i>	DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS	8
<i>Article 11</i>	TRAITEMENT DES SITUATIONS – PROCÉDURE INFORMELLE	8
	11.1 Sensibilisation	8
	11.2 Résolution informelle de la situation	9
<i>Article 12</i>	TRAITEMENT DES SITUATIONS – PROCÉDURE FORMELLE	9
	12.1 Dépôt de la plainte	9
	12.1.1 Étudiante ou étudiant	9
	12.1.2 Employée ou employé de l'Université	9
	12.1.3 Délai	9

12.2	Enclenchement de la procédure formelle	9
12.3	Enquête	9
<i>Article 13</i>	PLAINTÉ DÉPOSÉE DE MAUVAISE FOI	12
<i>Article 14</i>	DÉCISION	12
14.1	Rôle de la personne en situation d'autorité	12
14.2	Types de mesures	13
<i>Article 15</i>	AUTRES RECOURS	13
<i>Article 16</i>	PROMOTION DE LA POLITIQUE	13
<i>Article 17</i>	ENTRÉE EN VIGUEUR ET MODIFICATION	13

POLITIQUE POUR UN MILIEU DE TRAVAIL ET D'ÉTUDES RESPECTUEUX

Article 1 PRÉAMBULE

L'Université de Moncton considère le respect mutuel et l'écoute comme des valeurs importantes qui favorisent l'épanouissement personnel ainsi que l'établissement de rapports harmonieux entre les individus. Ces valeurs encouragent la création et le maintien d'un climat de travail sain et propice à l'accomplissement personnel et collectif.

- a) L'Université s'engage à promouvoir un milieu de travail et d'études respectueux pour tous les membres de la communauté universitaire.
- b) L'Université s'engage à protéger toute personne contre les atteintes au respect de sa dignité et à lui offrir les moyens appropriés de mettre fin à de telles atteintes, le cas échéant.
- c) L'Université favorise une démarche volontaire de résolution des conflits entre les personnes touchées.

Article 2 OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Les objectifs de la présente politique sont :

- a) d'obtenir l'engagement des membres de la communauté universitaire envers le respect de la dignité humaine dans les rapports éducationnels et les relations de travail;
- b) d'affirmer la volonté de l'Université de prévenir, grâce à une résolution rapide des conflits, les situations de harcèlement et de mettre fin aux diverses formes de harcèlement;
- c) d'élaborer et d'instaurer les moyens nécessaires à la prévention des situations de harcèlement, à l'intervention diligente dans de telles situations et à la résolution efficace des conflits;
- d) de sensibiliser chaque membre de la communauté universitaire à l'importance et à la nécessité de contribuer au maintien, dans le milieu de travail et d'études, d'un climat motivant où règne la confiance, l'esprit d'entraide et le respect mutuel, autrement dit, d'un climat qui est propice à la créativité, à la productivité et à l'épanouissement personnel et professionnel.

Article 3 PORTÉE

Cette politique ne porte pas atteinte au principe de la liberté d'expression. Elle est soumise aux Statuts et règlements de l'Université de Moncton, aux conventions collectives ainsi qu'aux droits fondamentaux reconnus à toute citoyenne et à tout citoyen dans la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick* ainsi que dans la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Article 4 PRINCIPES DIRECTEURS

La présente politique est assujettie aux Statuts et règlements, et aux conventions collectives de l'Université de Moncton.

- a) Chaque membre de la communauté universitaire a :
- le droit à l'intégrité de sa personne;
 - le droit à sa dignité,
 - le droit à la sauvegarde de sa réputation;
 - le droit d'être traité avec respect.
- b) Chaque membre de la communauté universitaire a l'obligation de traiter les autres avec respect et dignité.
- c) Lorsqu'une personne estime avoir fait l'objet d'un manque de respect, elle se doit d'agir pour traiter la situation selon les dispositions de la présente politique.

Article 5 CHAMP D'APPLICATION

- a) La présente politique s'applique à toute la communauté universitaire.
- b) Il incombe à tous les membres de la communauté universitaire de prévenir le manque de respect tant sur les campus qu'à l'extérieur de ceux-ci. Cette obligation subsiste lorsqu'un membre participe, par exemple, à des conférences, des retraites, des cours de formation ou à toute activité externe liée au travail ou aux études.

Article 6 DÉFINITIONS

Le respect de la dignité de la personne

Le manque de respect prend les formes suivantes :

6.1 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est défini comme une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou importuns à l'endroit d'une personne, qui portent atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, et qui nuisent à son milieu de travail ou d'études.

L'intimidation et les menaces sont considérées comme du harcèlement. L'intimidation est un comportement persistant, agressif, abusif, troublant ou insultant, ou un abus de pouvoir qui a pour effet de diminuer l'estime de soi de la personne touchée et de l'amener à se sentir menacée, humiliée et vulnérable.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement si elle porte atteinte à la dignité et au respect de la personne et produit un effet défavorable continu pour elle.

6.2 Abus de pouvoir

Il consiste à profiter indûment d'une situation d'autorité pour compromettre l'emploi ou les études d'une personne, nuire à son rendement universitaire ou de travail, mettre ses moyens en péril ou encore entraver sa carrière.

6.3 Harcèlement sexuel ou harcèlement sexiste

La « Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste », document adoptée au Conseil des gouverneurs en 2001 s'applique pour adresser les situations potentielles de harcèlement à connotation sexuelle ou sexiste. Dans cette politique, aux articles 2.1, 2.2 et 2.3 le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste sont définis:

6.3.1 Harcèlement sexuel

« Dans les présentes, « harcèlement sexuel » désigne des paroles, des actes ou des gestes, non désirés et à connotation sexuelle, survenant de façon isolée ou répétitive. »¹

6.3.2 Harcèlement sexuel résultant d'un milieu de travail hostile

« Dans les présentes, « harcèlement sexuel résultant du milieu de travail hostile » désigne des paroles, des actes ou des gestes, non désirés et à connotation sexuelle, survenant de façon isolée ou répétitive et produisant un effet nocif sur la personne vers qui le comportement est dirigé. »²

6.3.3 Harcèlement sexiste

« Dans les présentes « harcèlement sexiste » désigne des paroles, des actes ou des gestes, non désirés et à connotation sexiste, survenant de façon isolée ou répétitive et produisant un effet nocif sur la personne ou le groupe de personnes vers qui le comportement est dirigé. »³

Article 7 ATTENTES ET RESPONSABILITÉS

7.1 Attentes

Chacun doit :

- a) contribuer au développement d'une communauté universitaire où règne le respect en se comportant de façon respectueuse et professionnelle;
- b) cultiver des relations de travail et d'études fondées sur la compréhension et le respect mutuel et être attentif aux effets de ses comportements;
- c) se tenir au courant des politiques de l'Université de Moncton et en comprendre la portée.

¹ Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste, document adopté au Conseil des gouverneurs, Université de Moncton, 2001, l'article 2.1 page 2

² Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste, document adopté au Conseil des gouverneurs, Université de Moncton, 2001, l'article 2.2 page 3

³ Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste, document adopté au Conseil des gouverneurs, Université de Moncton, 2001, l'article 2.3 page 4

7.2 Responsabilités

L'Université nomme une personne qui sera chargée de l'application de la politique. Au campus de Moncton, cette personne relève de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines; au campus d'Edmundston et au campus de Shippagan, cette personne relève de la vice-rectrice ou du vice-recteur.

Toutes les personnes en situation d'autorité (y compris toute personne occupant un poste de gestion ou de surveillance) ont une obligation de voir au maintien du respect et doivent intervenir s'il y a manque de respect tel qu'il est défini dans la présente politique. Elles doivent recevoir toutes personnes plaignantes qui s'adressent à elles, qu'une plainte ait été déposée ou non, les informer de l'existence de la politique et du bureau de la personne chargée de l'application de la politique et les inviter à rencontrer cette personne. Ces personnes doivent agir de façon juste et équitable envers toutes les parties en cause.

Article 8 CONFIDENTIALITÉ

Il est primordial de respecter le caractère confidentiel des plaintes, sauf lorsqu'il existe une menace pour la sécurité de membres de la communauté universitaire ou lorsqu'il est obligatoire de divulguer des renseignements obtenus en vertu de la présente politique ou de toute loi applicable.

Article 9 DROITS

9.1 Droits des membres de la communauté universitaire

Tout membre de la communauté universitaire a le droit d'étudier et de travailler dans un milieu de travail et d'études respectueux.

9.2 Droits de la personne plaignante

La personne plaignante a le droit :

- a) d'être traitée de façon juste, équitable et respectueuse;
- b) d'obtenir l'assurance que les documents produits dans le cadre de la procédure informelle ne seront pas versés à son dossier;
- c) de ne pas être l'objet de représailles ou de manœuvres d'intimidation du fait qu'elle demande de l'aide pour traiter une situation;
- d) de recourir à une procédure informelle ou formelle.

9.3 Droits de la personne visée

La personne visée a le droit :

- a) d'être traitée de façon juste, équitable et respectueuse;
- b) d'obtenir l'assurance que les documents produits dans le cadre de la procédure informelle ne seront pas versés à son dossier;

9.4 Droits de l'employeur

La présente politique n'a pas pour effet de limiter ou d'entraver le droit de l'employeur de gérer son service, notamment en rédigeant des rapports de rendement et en effectuant des évaluations du travail. Les mesures disciplinaires infligées pour une cause valable ne constituent pas une forme de harcèlement psychologique ou d'abus de pouvoir.

9.5 Droits des professeures et professeurs

La présente politique n'a pas pour effet de contraindre le droit à la **pleine jouissance des libertés académiques ou universitaires** des professeures et des professeurs.

Article 10 DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS

Toute personne ou groupe de personnes qui se croit victime de harcèlement psychologique ou d'abus de pouvoir par un membre de la communauté universitaire ou dans son champ d'application peut communiquer avec la personne chargée de l'application de la politique pour obtenir des renseignements.

Si la personne chargée à l'application de la politique **statue que la situation ou la plainte relève de la présente politique**, elle explique à la **personne plaignante** les procédures informelles (**sensibilisation ou résolution informelle de la situation**) et la **procédure formelle de la politique**.

Article 11 TRAITEMENT DES SITUATIONS – PROCÉDURES INFORMELLES

La présente politique prévoit une procédure de résolution informelle des situations de harcèlement. L'objectif de cette procédure informelle est de résoudre toute situation aussi rapidement que possible, de façon juste et respectueuse, sans recourir à la procédure formelle de plainte.

Les moyens de règlement des conflits comme la facilitation et la médiation peuvent se révéler très efficaces. Les moyens informels sont fortement encouragés.

11.1 Sensibilisation

- a) La méthode de sensibilisation consiste à chercher des solutions satisfaisantes de façon non accusatoire.
- b) Le nom de la personne plaignante n'est pas dévoilé à la personne visée, à moins d'avoir le consentement écrit de la personne plaignante.
- c) Toutes les conversations avec la personne visée sont traitées de manière strictement confidentielle, à moins que la personne visée ne consente par écrit à ce qu'elles soient divulguées.
- d) La sensibilisation peut consister en une rencontre avec la personne visée pour lui rappeler certains principes de la politique et la sensibiliser aux droits des membres de la communauté universitaire.
- e) Cette méthode ne peut donner lieu à une sanction. Aucun document n'est versé au dossier de l'étudiante, de l'étudiant ou du membre du personnel lorsqu'une ou plusieurs étapes de la procédure informelle règlent la situation.

11.2 Résolution informelle de la situation

- a) Le processus de résolution informelle de la situation peut être entamé après le recours aux autres méthodes informelles ou dès la réception d'un avis faisant état d'une situation de harcèlement.
- b) Le processus de résolution informelle de la situation a pour but de permettre aux parties intéressées de trouver une solution à l'amiable à l'aide de la personne chargée à l'application de la politique qui facilite une communication et la résolution des problèmes pour parvenir à une entente mutuelle.
- c) Cette méthode ne peut donner lieu à une sanction. Aucun document n'est versé au dossier de l'étudiante, de l'étudiant ou du membre du personnel lorsqu'une ou plusieurs étapes de la procédure informelle règlent la situation.

Article 12 TRAITEMENT DES SITUATIONS – PROCÉDURE FORMELLE

La procédure formelle peut être enclenchée si, la procédure informelle n'est pas appropriée dans les circonstances ou si, après recours aux moyens informels, la situation n'est toujours pas réglée.

12.1 Dépôt de la plainte

12.1.1 Étudiante ou étudiant

La personne plaignante peut déposer une plainte formelle au bureau de la personne chargée de l'application de la politique.

12.1.2 Employée ou employé de l'Université

La personne plaignante peut déposer une plainte formelle au bureau de la personne chargée de l'application de la politique.

12.1.3 Délai

Une plainte formelle peut être déposée dans un délai maximal de six mois après la dernière intervention menée dans le cadre de la procédure informelle. Une plainte formelle doit être faite par écrit, signée par la personne plaignante et doit préciser la nature des faits reprochés à la personne visée. Le dépôt de la plainte autorise automatiquement la personne chargée de l'application de la politique à informer la personne visée de l'identité de la personne plaignante ainsi que des faits de la situation.

12.2 Enclenchement de la procédure formelle

Dans les quinze jours suivant le dépôt d'une plainte formelle, la personne chargée de l'application de la politique informe la personne visée par écrit que la procédure d'intervention formelle est engagée et lui transmet une copie de la plainte formelle et de la présente politique.

12.3 Enquête

Dans un délai de cinq jours ouvrables après le dépôt de la plainte formelle, la personne chargée de l'application de la politique demande à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier ou à la personne nommée par elle ou lui de former une équipe d'enquête pour traiter la plainte.

L'équipe d'enquête est constituée à partir d'une liste prédéterminée de personnes formant le Comité d'étude des plaintes. Cette liste de personnes est proposée tous les deux ans par les organismes représentant les parties intéressées, c'est-à-dire les associations d'employées et d'employés, l'Université ainsi que des personnes de l'extérieur, et tous les ans dans le cas des associations d'étudiantes et d'étudiants.

Ces personnes doivent répondre aux critères suivants :

- 1) elles sont sensibilisées à la problématique du harcèlement;
- 2) elles souscrivent aux principes de la présente politique;
- 3) elles possèdent les attributs exigés des arbitres (entre autres, le sens de la justice, l'intégrité et le respect de la confidentialité).
- 4) elles sont titulaires d'une formation adéquate.

a) L'équipe d'enquête

- i) La rectrice ou le recteur et vice-chancelier ou la personne nommée par elle ou lui met sur pied une équipe d'enquête en nommant deux membres de la communauté universitaire dont les noms figurent sur la liste prédéterminée de personnes choisies pour siéger au Comité d'étude des plaintes. Une de ces deux personnes doit être membre du groupe d'appartenance de la personne visée.
- ii) La rectrice ou le recteur et vice-chancelier ou la personne nommée par elle ou lui choisit une personne de l'extérieur de l'Université pour siéger à titre de présidente ou président de l'équipe d'enquête.
- iii) L'équipe d'enquête est formée dans un délai maximal de dix jours ouvrables de la date de réception de l'avis envoyé par la personne chargée de l'application de la politique.

Au campus de Moncton, le Comité d'étude des plaintes relève de la rectrice ou du recteur et vice-chancelier ou de la personne nommée par elle ou lui. Au campus de Shippagan et au campus d'Edmundston, le Comité d'étude des plaintes relève de la vice-rectrice ou du vice-recteur ou de la personne nommée par elle ou lui.

b) La durée de l'enquête

L'enquête doit être terminée dans un délai de six semaines (30 jours ouvrables). Du consentement des parties, l'enquête peut être temporairement suspendue. La période de suspension n'est pas incluse dans le calcul du délai de six semaines.

c) L'ajournement, la suspension ou l'annulation

Durant l'enquête, s'il s'avère à propos d'entreprendre la médiation et si les parties veulent l'entreprendre, l'équipe d'enquête peut suspendre son enquête. Si la médiation échoue, l'équipe d'enquête reprend son travail.

d) Le plan d'enquête

La personne chargée de l'application de la politique remet tout document pertinent à l'équipe d'enquête. La présidente ou le président de l'équipe d'enquête établit le déroulement de l'enquête; cette dernière ou ce dernier détermine la marche à suivre pour interroger la personne plaignante, la personne visée et les témoins.

Dans l'exercice de son mandat, elle ou il doit :

- i) veiller à ce que l'équipe d'enquête entende la plaignante, la personne visée et les témoins le cas échéant;
- ii) permettre à la plaignante, la personne visée et les témoins le cas échéant d'être accompagnée d'une personne de son choix;
- iii) voir à ce que l'enquête se déroule à huis clos.

e) Les entrevues

La personne plaignante sera **entendue avant la personne visée**. Dans toutes les situations, les entrevues avec les témoins ont lieu après celles tenues avec la personne plaignante et la personne visée.

f) Le fardeau de la preuve

L'équipe d'enquête détermine, par prépondérance de la preuve, si la preuve est suffisante pour conclure à un cas de harcèlement psychologique ou d'un cas d'abus de pouvoir.

g) Le rapport d'enquête

La présidente ou le président de l'équipe d'enquête dépose, dans les trente jours qui suivent la fin des séances d'enquête, un rapport d'enquête définitif qui devra comprendre :

- un rapport factuel détaillé;
- un résumé des observations des deux parties;
- une évaluation de la preuve;
- une conclusion sur le bien-fondé de la plainte.

Le délai de trente jours peut être prolongé de façon exceptionnelle si l'étude de la plainte l'exige.

h) L'acheminement du rapport

- Si le rapport indique qu'une plainte n'est pas fondée, il n'est déposé ni dans le dossier de la personne plaignante ni dans celui de la personne visée.
- Si les résultats de l'enquête mènent à la conclusion que la plainte est fondée, le rapport d'enquête est déposé dans le dossier de la personne visée.
- Si les résultats de l'enquête mènent à la conclusion que la plainte est vexatoire, le rapport d'enquête est déposé dans le dossier de la personne plaignante.

- Si le rapport de la plainte fondée ou de la plainte vexatoire propose des mesures réparatrices ou disciplinaires, la personne chargée de l'application de la politique présente le rapport à l'une des personnes suivantes :
 - i) à la directrice ou au directeur du Service des ressources humaines si la personne qui fait l'objet des mesures réparatrices ou disciplinaires est une employée ou un employé ne faisant pas partie du corps professoral;
 - ii) à la vice-rectrice ou au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche si la personne qui fait l'objet des mesures réparatrices ou disciplinaires est un membre du corps professoral ou un membre du corps étudiant;
 - iii) à la vice-rectrice ou au vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines si la personne qui fait l'objet des mesures réparatrices ou disciplinaires est une administratrice ou un administrateur;
 - iv) à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier si la personne qui fait l'objet des mesures réparatrices ou disciplinaires fait partie de l'équipe de direction de l'Université de Moncton;
 - v) à la présidente ou au président du Conseil des gouverneurs si la personne qui fait l'objet des mesures réparatrices ou disciplinaires est la rectrice ou le recteur et vice-chancelier de l'Université.

i) La conservation du rapport

Le rapport d'une plainte formelle fondée ou d'une plainte vexatoire est conservé dans le dossier de l'étudiante, de l'étudiant ou du membre du personnel pour une période de 5 ans.

Article 13 PLAINTÉ DÉPOSÉE DE MAUVAISE FOI

Si l'équipe d'enquête conclut qu'une plainte est vexatoire et qu'elle a été déposée de mauvaise foi, cette conclusion est indiquée dans le rapport. Une plainte est réputée faite de mauvaise foi si elle est délibérément inventée et malicieuse. Une plainte faite de mauvaise foi constitue une violation de la présente politique et pourrait entraîner pour son auteur des mesures administratives ou disciplinaires.

Article 14 DÉCISION

L'Université de Moncton s'efforce de remédier de façon raisonnable aux effets des actes de harcèlement **psychologique** ou d'abus de pouvoir.

14.1 Rôle de la personne en situation d'autorité

- a) Conformément à la présente politique, la personne en situation d'autorité qui reçoit le rapport d'enquête en fait l'étude et décide des mesures à prendre. Au besoin, elle demande de l'information supplémentaire.
- b) Lors du processus de décision, la personne en situation d'autorité tient compte du fait que les mesures visent à rétablir un milieu de travail et d'études respectueux.
- c) Dans les meilleurs délais, la personne en situation d'autorité instaure la mesure préventive, correctrice, réparatrice, administrative ou disciplinaire qui s'impose et assure le suivi des mesures retenues.

14.2 Types de mesures

Les mesures retenues peuvent être de nature préventive, corrective, administrative ou disciplinaire.

Article 15 NON-CONCURRENCE DES AUTRES RECOURS

Les recours prévus par la loi, les différentes conventions collectives ou les autres règlements de l'Université peuvent être exercés en tout temps.

Article 16 PROMOTION DE LA POLITIQUE

L'Université de Moncton est responsable de la promotion de la présente politique et de la sensibilisation de la communauté universitaire aux principes y énoncés.

Article 17 ENTRÉE EN VIGUEUR ET MODIFICATION

La présente politique entre en vigueur le jour de son approbation par le Conseil des gouverneurs de l'Université de Moncton et est modifiée, à l'occasion, selon les besoins.

Adopté au Conseil des gouverneurs
CGV-100918

En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2011

CCJ-100416

UNIVERSITÉ DE MONCTON
COMITÉ CONJOINT DE LA PLANIFICATION

Réunion extraordinaire du 16 avril 2010

13 h 30

Par conférence téléphonique

PRÉSENCES**Membres**

Jeannot Castonguay
Yvon Fontaine
Louis Léger
Edgar Robichaud, président
Vaughne Madden

Personnes invitées

Neil Boucher, vice-recteur à l'enseignement
et à la recherche (VRER)
Lynne Castonguay, secrétaire générale
Nassir El-Jabi, vice-recteur à l'administration
et aux ressources humaines (VRARH)

Personnes excusées : Étienne Dako et Roseline Paulin

Table des matières

1.	Ouverture	1
2.	Exposé du but de la réunion	1
3.	Doctorat en psychologie (profil professionnel)	2
4.	Clôture	3

1. OUVERTURE

Le président souhaite la bienvenue aux membres, constate le quorum et déclare la réunion ouverte. Il est 13 h 40.

2. EXPOSÉ DU BUT DE LA RÉUNION

Au sujet du dossier des programmes de cycles supérieurs en psychologie, le président rappelle que, le 1^{er} février dernier, le Comité conjoint de la planification avait demandé au Sénat académique de *réviser sa position sur la question de l'abolition du programme de maîtrise en psychologie à la lumière des commentaires du Comité conjoint de la planification* (R : 09-CCJ-100201). Le Sénat académique a entamé l'étude du dossier à sa réunion régulière le 5 mars dernier et il a complété cette étude à sa réunion extraordinaire le 7 avril dernier. La Sénat académique a adopté la résolution suivante :

ATTENDU QUE le Plan d'action du gouvernement du Nouveau-Brunswick pour transformer l'éducation postsecondaire prévoit augmenter le nombre d'étudiantes et d'étudiants dans les programmes de deuxième et troisième cycles;

ATTENDU QUE le volet recherche est déterminant pour solidifier la formation en psychologie et assurer l'accès aux bourses d'études et aux subventions des grands conseils;

ATTENDU QUE l'Université de Moncton a identifié l'axe de la santé comme étant un axe de développement prioritaire et que les programmes en psychologie s'inscrivent dans cet axe;

4. CLÔTURE

La réunion se termine à 14 h 50.

Contresigné le _____

Edgar Robichaud, président

Lynne Castonguay

Lynne Castonguay, secrétaire générale

CCJ-100326

UNIVERSITÉ DE MONCTON
COMITÉ CONJOINT DE LA PLANIFICATION

Réunion du 26 mars 2010

9 h 30

Salon du Chancelier Pavillon Léopold-Taillon

Campus de Moncton

PRÉSENCES**Membres**

Jeannot Castonguay
Étienne Dako
Yvon Fontaine
Louis Léger
Roseline Paulin
Edgar Robichaud

Personnes invitées

Neil Boucher, vice-recteur à l'enseignement
et à la recherche (VRER)
Lynne Castonguay, secrétaire générale
Nassir El-Jabi, vice-recteur à l'administration
et aux ressources humaines (VRARH)

Personnes excusées : Rachel Chiasson et Vaughne Madden

Table des matières

1.	Ouverture	2
2.	Adoption de l'ordre du jour	2
3.	Correspondance	2
4.	Adoption du procès-verbal CCJ-100201	2
5.	Affaires découlant du procès-verbal	2
5.1	(7) Doctorat en psychologie (profil professionnel)	2
6.	Rapport d'évaluation des programmes	2
6.1	Baccalauréat en arts visuels	2
6.2	Maîtrise en administration scolaire	5
7.	Rapport du Comité des programmes	5
7.1	Création du Ph. D. en sciences de la vie	5
7.2	Modification du programme de l'Année préparatoire en musique Création du Certificat d'études préparatoires en musique	6
8.	Suivi des réunions du Sénat académique SAC-100203 et SAC-100305	6
9.	Suivi de la réunion du Conseil des gouverneurs CGV-100125	6
10.	Affaires nouvelles	6
11.	Prochaine réunion	6
12.	Clôture	6
	Document A : Baccalauréat en arts visuels	7
	Document B : Rapport du Comité des programmes	16

1. OUVERTURE

Le président souhaite la bienvenue aux membres, constate le quorum et déclare la réunion ouverte. Il est 9 h 35.

2. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Le point 7.1 sera traité immédiatement après le point 6.1 en raison de la nature du dossier.

R : 01-CCJ-100326

Étienne Dako, appuyé par Louis Léger, propose :

« Que l'ordre du jour CCJ-100326 soit adopté tel que modifié. »

Vote sur R01

unanime

ADOPTÉE

3. CORRESPONDANCE

Aucune.

4. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL CCJ-100201

Correction :

Page 3, point 6.1, 1^{er} paragraphe, 3^e ligne, il faut lire « d'autres disciplines ».

R : 02-CCJ-100326

Roseline Paulin, appuyée par Jeannot Castonguay, propose :

« Que le procès-verbal CCJ-100201 soit adopté tel que corrigé. »

Vote sur R02

unanime

ADOPTÉE

5. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL**5.1 (7) Doctorat en psychologie (profil professionnel)**

Le recteur et vice-chancelier explique que le Sénat académique a entamé l'étude du dossier du programme de Doctorat en psychologie (profil professionnel) le 5 mars dernier. En raison d'un contretemps, le Sénat n'a pu compléter cette étude et une réunion extraordinaire sur ce point sera tenue le 7 avril prochain. Le recteur et vice-chancelier rappelle que ce dossier est très important et que, suivant la réunion extraordinaire du Sénat académique, il se peut qu'une réunion extraordinaire du Comité conjoint de la planification soit nécessaire et ce, avant la réunion du Conseil des gouverneurs le 24 avril prochain.

6. RAPPORTS D'ÉVALUATION DES PROGRAMMES**6.1 Baccalauréat en arts visuels**

Voir le Document A, p. 7

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche rappelle que le Comité conjoint de la planification avait examiné un premier rapport d'évaluation en 2007. Jugeant que celui-ci n'était pas complet, le Comité a entamé plusieurs démarches pour identifier un nouvel évaluateur ou une nouvelle évaluatrice. En novembre 2008, le professeur Robert Saucier de l'Université du Québec à Montréal a été retenu pour faire une deuxième évaluation externe. Le professeur Saucier a remis son rapport final en novembre 2009.

6.1 Baccalauréat en arts visuels (suite)

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche rappelle que toutes les instances interpellées ont eu l'occasion de réagir au rapport. Il note que la doyenne de la Faculté des arts et des sciences sociales ainsi que les membres du Département des arts visuels considèrent que le rapport satisfait les attentes. À noter que les deux instances sont en accord avec la plupart des constats et des recommandations du professeur Saucier.

Par ailleurs, l'évaluateur a soulevé plusieurs points au niveau de la structure du programme, du rôle du Département des arts visuels, du recrutement et de la rétention. Au niveau du programme, il reconnaît l'importance des quatre axes proposés (Axe 2D, Axe 3D, Axe temporalité, Axe Théorie) par le premier évaluateur, mais estime que ceux-ci ne sont pas symétriques dans leur application et que l'opérationnalisation de ceux-ci pourrait s'avérer problématique. Globalement, au niveau de la population étudiante, le Comité note que les inscriptions se sont maintenues au cours des cinq dernières années, malgré que le taux de diplomation soit plutôt faible dans l'ensemble. Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche présente ses recommandations au Comité.

Le Comité estime que le rapport final du professeur Saucier est très satisfaisant. Il note que certaines pistes n'ont pas été développées au cours des années, notamment le volet médiatique, et que celles-ci seront révisées prochainement. Le Comité discute de la recommandation 9 portant sur la création d'une unité académique départementale en collaboration avec les départements d'art dramatique et de musique. Le Comité estime que l'Université devrait réfléchir davantage sur l'intégration des activités liées à ces départements et définir une vision très large et globale vis-à-vis les beaux-arts afin de lui donner un grand élan qui pourrait s'inscrire dans celui des *États généraux des arts et de la culture*. Le Comité estime que la recommandation 9, à ce moment-ci, pourrait profiter de la sagesse d'une stratégie à long terme. Il souhaite la retirer de l'ensemble des recommandations pour l'instant.

À l'amiable, le Comité propose quelques modifications mineures qui sont les suivantes :

- ▶ Recommandation 3, deuxième ligne : ajout du mot « universitaire » après le mot « règlement ».
- ▶ Recommandation 5, quatrième ligne : remplacer « 31 septembre 2010 » par « 30 septembre 2010 ».
- ▶ Recommandation 6, troisième ligne : remplacer le mot « rétention » par le mot « réussite ».
- ▶ Recommandation 10, entre les parenthèses : remplacer le chiffre « 8 » par le chiffre « 7 ».
- ▶ Refaire la numérotation en tenant compte du retrait de la recommandation 9.

R : 03-CCJ-100326

Yvon Fontaine, appuyé par Étienne Dako, fait la proposition suivante :

« Le Comité conjoint de la planification recommande au Sénat académique et au Conseil des gouverneurs l'adoption des recommandations suivantes :

RECOMMANDATION 1

Que le programme de Baccalauréat en arts visuels soit maintenu, moyennant les modifications proposées dans les recommandations qui suivent.

6.1 **Baccalauréat en arts visuels** (suite)

R : 03-CCJ-100326 (suite)

RECOMMANDATION 2

Que la Faculté des arts et des sciences sociales valide auprès du ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick (MENB) la pertinence d'une formation en arts pour les enseignantes et enseignants de la province. Le cas échéant, que la Faculté et le Département, à l'instar de ce qui a été fait en musique, entame les démarches auprès de la Faculté des sciences de l'éducation et du ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick afin de transformer le Baccalauréat en arts visuels (orientation enseignement) en un programme combiné Baccalauréat en arts visuels - Baccalauréat en éducation.

RECOMMANDATION 3

Que la Faculté des arts et des sciences sociales, en collaboration avec l'UARD en arts visuels, entreprenne la révision du Baccalauréat en arts visuels en respectant le règlement universitaire 2.1.1 en ce concerne la composition d'un programme professionnel tout en tenant compte du cadre institutionnel de la reconfiguration des programmes et en prenant en considération les suggestions de l'évaluateur Saucier, particulièrement en ce qui a trait :

- 1. aux cours de dessin, d'histoire de l'art, de philosophie et d'arts médiatiques ainsi qu'aux spécialités à maintenir avec justification à l'appui;*
- 2. à la formation générale et la formation fondamentale dans le programme;*
- 3. à l'offre plus générale de cours en première année.*

Que ces modifications soient présentées au plus tard au Sénat académique de mars 2011.

RECOMMANDATION 4

Que la doyenne de la Faculté des arts et des sciences sociales et le décanat des études du campus d'Edmundston, en collaboration avec l'UARD en arts visuels, en tenant compte des structures et des ententes actuelles, étudient les possibilités et les moyens de collaboration au plan de l'enseignement et qu'un plan d'action, incluant les moyens pour le réaliser, soit soumis au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au plus tard le 31 janvier 2011, en prévision de l'année 2011-2012.

RECOMMANDATION 5

Que la Faculté des arts et des sciences sociales et le décanat des études du campus d'Edmundston, en collaboration avec l'UARD en arts visuels, établissent un plan de recrutement innovateur et proactif pour le recrutement des étudiantes et des étudiants incluant les moyens requis pour le réaliser et soumettre leur plan d'action aux autorités concernées au plus tard le 30 septembre 2010.

RECOMMANDATION 6

Que le Département des arts visuels poursuive ses démarches afin d'élaborer et de mettre en œuvre des moyens d'intégrer davantage les étudiantes et les étudiants aux activités du Département dans le but de maximiser la réussite dans le programme.

6.1 **Baccalauréat en arts visuels** (suite)**R : 03-CCJ-100326** (suite)**RECOMMANDATION 7**

Que la doyenne de la Faculté des arts et des sciences sociales, en collaboration avec le Département des arts visuels, fasse une planification des besoins en ressources humaines requis pour l'enseignement des programmes modifiés en arts visuels du point de vue du nombre et des expertises nécessaires pour l'offre de ces programmes et que ce plan soit soumis à la Direction de l'Université.

RECOMMANDATION 8

Que la doyenne de la Faculté des arts et des sciences sociales, en collaboration avec les UARD concernées, étudie les possibilités de créer un tronc commun de formation pour les trois disciplines des beaux-arts (art dramatique, arts visuels et musique) et fasse rapport au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au plus tard le 31 mars 2011.

RECOMMANDATION 9

(Dans la foulée de la recommandation 7, nous recommandons) :

Que la Faculté des arts et des sciences sociales et le Département des arts visuels déterminent les mécanismes requis pour intégrer la direction de la Galerie d'art Louise et Reuben-Cohen de l'Université de Moncton (GAUM) au Département des arts visuels en lui accordant une charge d'enseignement de neuf crédits et en fassent la recommandation à la Direction de l'Université. »

Vote sur R03

unanime

ADOPTÉE

6.2 **Maîtrise en administration scolaire**

Ce point est reporté à la prochaine réunion.

7. **RAPPORT DU COMITÉ DES PROGRAMMES**

Voir le Document B, p. 16

7.1 **Création du Ph. D. en sciences de la vie**

Le Comité examine la proposition de création du programme de Ph. D. en sciences de la vie. Il reconnaît que le programme de 98 crédits et d'une durée de trois ans assure la formation de spécialistes dans un des deux domaines suivants : 1) écologie, évolution et environnement; 2) biologie moléculaire, cellulaire et physiologie.

Le Comité est d'avis que ce programme est bien présenté. Il touche à la fois l'axe de développement en santé et celui en environnement. De plus, il s'inscrit dans la portée du plan d'action du gouvernement provincial relativement au développement des études supérieures dans la province. Enfin, le Comité examine les conditions financières et constate que le programme est rentable.

R : 04-CCJ-100326

Louis Léger, appuyé par Étienne Dako, fait la proposition suivante :

« Le Comité conjoint de la planification recommande au Sénat académique et au Conseil des gouverneurs la création du programme de Ph. D. en sciences de la vie. »

Vote sur R04

unanime

ADOPTÉE

UNIVERSITÉ DE MONCTON

Avis du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche
au Comité conjoint de la planification faisant suite à la
deuxième évaluation des programmes en arts visuels

1- Mise en contexte

À sa réunion du 29 janvier 2007 (CCJ-070129), le Comité conjoint de la planification a étudié le Rapport d'évaluation des programmes de Baccalauréat en arts visuels. Les membres du Comité sont arrivés à la conclusion que le rapport ne leur permettait pas de prendre des décisions éclairées. Le Comité a donc demandé au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche de « rencontrer la doyenne de la Faculté des arts et des sciences sociales afin d'étudier la possibilité de créer un comité qui aurait le mandat d'évaluer la formation des beaux-arts.»

Après plusieurs démarches, il s'est avéré plutôt souhaitable de coordonner une deuxième évaluation externe des programmes dont le mandat porterait sur les points suivants :

- le rôle des arts visuels à l'Université de Moncton, c'est-à-dire :
 - comment ce champ d'études s'inscrit dans la dynamique des arts visuels au Nouveau-Brunswick en ce début de 21^{ème} siècle et
 - comment le programme répond aux changements au niveau provincial dans le domaine des arts visuels depuis la création du Département.
- un diagnostic face au peu d'attrait pour les arts visuels à l'Université de Moncton, soit :
 - les enjeux qui pourraient assurer une meilleure dynamique au sein des programmes tant au niveau des inscriptions que du rayonnement sur le campus et à l'extérieur;
 - l'identification de stratégies permettant à l'Université de se positionner à longue échéance quant au Baccalauréat en arts visuels.

Le professeur Robert Saucier de l'Université du Québec à Montréal a été retenu pour effectuer ce travail qui s'est réalisé entre les 18 et 20 novembre 2008. Au cours de sa visite, il a rencontré la doyenne de la Faculté, des professeures et professeurs du Département, des étudiantes et étudiants en arts visuels, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, le vice-recteur adjoint à l'enseignement ainsi que des artistes et intervenants culturels du milieu. Il a aussi visité le centre culturel Aberdeen. Il a remis son rapport en novembre 2009.

La doyenne de la Faculté des arts et des sciences sociales, le doyen des études du Campus d'Edmundston ainsi que le directeur du Département des arts visuels ont eu l'occasion de réagir à ce rapport. La doyenne et le Département considèrent que le rapport du professeur Saucier répond largement aux attentes. De plus, à part quelques points de vue divergents soulevés par le Département relativement à quelques recommandations ou suggestions du deuxième évaluateur, les deux instances sont en accord avec la plupart de ses constats et ses recommandations.

Le texte qui suit présente les points saillants du rapport de l'évaluateur externe et offre quelques réactions aux propos des instances concernées de l'Université. Il présente par la suite les recommandations du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au Comité conjoint de la planification relativement aux programmes en arts visuels.

2- Introduction

L'évaluateur présente d'abord son point de vue quant au rôle du Département des arts visuels tant sur le plan de la formation des artistes francophones dans ce domaine que sur celui de la contribution des artistes acadiens à l'économie de la province. Il se penche par la suite sur les questions de recrutement et de rétention des étudiantes et étudiants en arts visuels. Enfin, il offre des suggestions relativement à la structure des programmes en arts visuels ainsi qu'au corps professoral et commente les propositions avancées par le premier évaluateur, monsieur Bélisle, par rapport aux quatre cheminements ou axes dans le programme, soit : Axe 2D, Axe 3D, Axe TEMPORALITÉ et Axe THÉORIE.

3- Rôle du Département des arts visuels

Monsieur Saucier dresse un profil historique du Département des arts visuels et souligne la qualité de l'enseignement qui se traduit par la qualité des œuvres produites par les étudiantes et étudiants. À l'aide de diverses études et analyses réalisées au cours des dix dernières années, il fait valoir l'importance du Département dans le contexte culturel du Nouveau-Brunswick et décrit la place qu'occupe les artistes acadiens en arts visuels au Nouveau-Brunswick et il démontre la participation remarquable des artistes à l'économie globale du Nouveau-Brunswick. Son analyse de la situation, selon la doyenne, «...ne laisse aucun doute sur la pertinence des arts visuels à l'Université de Moncton. Les données statistiques fournissent entre autres des éléments comparatifs très intéressants en ce qui a trait au Nouveau-Brunswick, à la région de l'Atlantique et au contexte franco-canadien. »

4- Recrutement et rétention

L'Évaluateur est d'avis que le « ...département des arts visuels soit très proactif dans son recrutement et aille chercher ses étudiants dans l'ensemble du Nouveau-Brunswick et du Canada francophone ». Il offre quelques pistes intéressantes telles que des visites par les professeures et professeurs des campus d'Edmundston et de Moncton dans les écoles francophones, des journées portes ouvertes où les élèves sont invités à visiter les ateliers du Département et à rencontrer des étudiantes et étudiants inscrits en arts visuels et le développement de partenariats avec les enseignantes et enseignants des cours d'arts plastiques dans les écoles. Il souligne l'importance du site web pour le recrutement et constate que le Département a effectué une nouvelle mise en page à cet égard. Le Département des arts visuels indique que « des efforts considérables ont été déployés afin d'accentuer le recrutement de nos étudiants tant au Nouveau-Brunswick qu'ailleurs dans la francophonie canadienne. Toutes ces démarches ont été fructueuses... Cependant pour maintenir notre présence dans les écoles publiques il nous faut des ressources. »

Au chapitre de la rétention, l'évaluateur fait remarquer que, malgré qu'il y a eu une légère amélioration au cours des dernières années, « seulement 26.7% des étudiants finissent leurs études au baccalauréat en arts visuels et le taux de réussite est encore plus bas au Baccalauréat en arts visuels (orientation enseignement). Il observe que les abandons ont lieu surtout après la première année. Il suggère de repenser la première année du programme de manière à offrir une gamme de cours qui répondent aux attentes. Il ajoute aussi que le Département devrait entreprendre des mesures pour créer un sens d'appartenance chez les étudiantes et étudiants, par exemple par l'aménagement d'une salle réservée aux étudiantes et étudiants du Département. Le Département, d'ailleurs, souligne que « Des démarches ont été prises récemment sur l'aménagement d'un salon étudiant... ».

5- Structure des programmes et corps professoral

Le professeur Saucier est d'avis que les modifications (quatre axes) proposées par l'évaluateur précédent seraient difficiles à gérer. Il suggère une approche plus souple à la division des axes :

- dans l'axe 2 D, il suggère que le dessin soit offert à l'ensemble de la population étudiante des deux programmes et de ne pas le réserver à un seul axe, et que la peinture, l'estampe et la photographie soient des spécialités;
- dans l'axe 3 D, il suggère que l'installation et la céramique soient intégrées à la spécialité sculpture. Dans le cas de la céramique, il donne un aperçu de la place de la céramique dans les programmes d'arts visuels dans les universités canadiennes pour appuyer sa suggestion;
- dans l'axe Temporalité, il souligne l'importance d'intégrer des cours d'arts médiatiques dans le programme. Toutefois, il estime qu'il n'y a pas suffisamment d'étudiantes et étudiants pour offrir des cours spécifiquement en performance et en arts corporels.
- dans l'axe Théorie, il fait des suggestions par rapport aux cours d'histoire de l'art, ainsi qu'au cours PHIL2240 Esthétique.
- enfin, il se dit d'avis que les deux premières années des programmes en arts visuels soient réservées à la formation générale pour ensuite poursuivre dans les spécialités en troisième et quatrième années.

Concernant le corps professoral, l'évaluateur recommande l'embauche d'une professeure ou d'un professeur en peinture et souhaite l'ajout de professeurs dans les domaines de l'histoire de l'art, de la photographie et des arts médiatiques. Le Département suggère d'explorer la capacité et les infrastructures que pourrait offrir le Campus d'Edmundston dans le domaine des arts médiatiques et peut-être collaborer à l'enseignement d'un cours s'adressant à toute la population étudiante.

6- Population étudiante

La mise à jour du tableau des inscriptions et des diplômés et diplômées présentée à la fin de la présente section indique que l'inscription au Baccalauréat en arts visuels s'est maintenue au cours des cinq dernières années, alors que l'inscription au Baccalauréat en arts visuels (orientation enseignement), stable pour les années 2005-2006 à 2008-2009, a pratiquement doublé cette année (2009-2010). Quant au taux de diplomation, il est assez faible ces dernières années.

7- Conclusion

L'évaluateur présente un aperçu positif du rôle du Département des arts visuels et de l'impact des artistes acadiens, confirmant ainsi la pertinence du Département. Il incite le Département et l'Université à développer des stratégies proactives pour le recrutement et à entreprendre des démarches pour améliorer la rétention des étudiantes et étudiants dans les programmes de baccalauréat en arts visuels. Il fait des suggestions pour la reconfiguration des programmes et recommande l'embauche de professeures et professeurs.

**Tableau des inscriptions et des diplômées et diplômés
pour les programmes en arts visuels (misé à jour)**

Programmes	INSCRIPTIONS												DIPLOMÉES/DIPLOMÉS								
	2005-2006			2006-2007			2007-2008			2008-2009			2009-2010			2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	
	U	M	E	U	M	E	U	M	E	U	M	E	U	M	E						
Bacc. en arts visuels	25	22	3	23	23	-	24	22	2	26	26	-	26	24	2	6	4	9	3	4	
Bacc. en arts visuels (orientation enseignement)	10	10	-	9	9	-	10	10	-	10	10	-	19	19	-	1	-	4	2	1	
Total	35	32	3	32	32	-	34	32	2	36	36	-	45	43	2	7	4	13	5	4	5

Note : Le Baccalauréat en arts visuels et le Baccalauréat en arts visuels (orientation enseignement) ne s'offrent pas au Campus de Shippagan.

Source : Registrariat (U de M)

RECOMMANDATIONS

En tenant compte de ce qui précède, ainsi que du rapport d'évaluation soumis le 27 janvier 2007, les recommandations du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au Comité conjoint de la planification sont les suivantes :

RECOMMANDATION 1

Que le programme de Baccalauréat en arts visuels soit maintenu, moyennant les modifications proposées dans les recommandations qui suivent.

RECOMMANDATION 2

Que la Faculté des arts et sciences sociales valide auprès du ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick (MENB) la pertinence d'une formation en arts pour les enseignantes et enseignants de la province. Le cas échéant, que la Faculté et le Département, à l'instar de ce qui a été fait en musique, entame les démarches auprès de la Faculté des sciences de l'éducation et du ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick afin de transformer le Baccalauréat en arts visuels (orientation enseignement) en un programme combiné Baccalauréat en arts visuels - Baccalauréat en éducation.

RECOMMANDATION 3

Que la Faculté des arts et des sciences sociales, en collaboration avec l'UARD en arts visuels, entreprenne la révision du Baccalauréat en arts visuels en respectant le règlement 2.1.1 en ce concerne la composition d'un programme professionnel tout en tenant compte du cadre institutionnel de la reconfiguration des programmes et en prenant en considération les suggestions de l'évaluateur Saucier, particulièrement en ce qui a trait :

- aux cours de dessin, d'histoire de l'art, de philosophie et d'arts médiatiques ainsi qu'aux spécialités à maintenir avec justification à l'appui;
- à la formation générale et la formation fondamentale dans le programme;
- à l'offre plus générale de cours en première année.

Que ces modifications soient présentées au plus tard au Sénat académique de mars 2011.

RECOMMANDATION 4

Que la doyenne de la Faculté des arts et des sciences sociales et le doyen des études du campus d'Edmundston, en collaboration avec l'UARD en arts visuels, en tenant compte des structures et des ententes actuelles, étudient les possibilités et les moyens de collaboration au plan de l'enseignement et qu'un plan d'action, incluant les moyens pour le réaliser, soit soumis au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au plus tard le 31 janvier 2011, en prévision de l'année 2011-2012.

RECOMMANDATION 5

Que la Faculté des arts et des sciences sociales et le décanat des études du campus de d'Edmundston, en collaboration avec l'UARD en arts visuels, établissent un plan de recrutement innovateur et proactif pour le recrutement des étudiantes et étudiants incluant les moyens requis pour le réaliser et soumettre leur plan d'action aux autorités concernées au plus tard le 31 septembre 2010.

RECOMMANDATION 6

Que le Département des arts visuels poursuive ses démarches afin d'élaborer et de mettre en œuvre des moyens d'intégrer davantage les étudiantes et étudiants aux activités du Département dans le but de maximiser la rétention dans le programme.

RECOMMANDATION 7

Que la doyenne de la Faculté des arts et des sciences sociales, en collaboration avec le Département des arts visuels, fasse une planification des besoins en ressources humaines requis pour l'enseignement des programmes modifiés en arts visuels du point de vue du nombre et des expertises nécessaires pour l'offre de ces programmes et que ce plan soit soumis à la Direction de l'Université.

RECOMMANDATION 8

Que la doyenne de la Faculté des arts et des sciences sociales, en collaboration avec les UARD concernées, étudie les possibilités de créer un tronc commun de formation pour les trois disciplines des beaux-arts (art dramatique, arts visuels et musique) et fasse rapport au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au plus tard le 31 mars 2011.

RECOMMANDATION 9

Que la Faculté des arts et sciences sociales, en collaboration avec les départements d'art dramatique, des arts visuels et de musique, amorce une démarche visant à créer une unité académique départementale et que la doyenne présente un rapport d'étape au Sénat académique de mars 2011.

RECOMMANDATION 10

(Dans la foulée de la recommandation 8, nous recommandons) :

Que la Faculté des arts et des sciences sociales et le Département des arts visuels déterminent les mécanismes requis pour intégrer la direction de la Galerie d'art Louise et Reuben-Cohen de l'Université de Moncton (GAUM) au Département des arts visuels en lui accordant une charge d'enseignement de neuf crédits et en fassent la recommandation à la Direction de l'Université.

RECOMMANDATIONS DU COMITÉ CONJOINT DE LA PLANIFICATION

« Le Comité conjoint de la planification recommande au Sénat académique et au Conseil des gouverneurs l'adoption des recommandations suivantes :

RECOMMANDATION 1

Que le programme de Baccalauréat en arts visuels soit maintenu, moyennant les modifications proposées dans les recommandations qui suivent.

RECOMMANDATION 2

Que la Faculté des arts et des sciences sociales valide auprès du ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick (MENB) la pertinence d'une formation en arts pour les enseignantes et enseignants de la province. Le cas échéant, que la Faculté et le Département, à l'instar de ce qui a été fait en musique, entame les démarches auprès de la Faculté des sciences de l'éducation et du ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick afin de transformer le Baccalauréat en arts visuels (orientation enseignement) en un programme combiné Baccalauréat en arts visuels - Baccalauréat en éducation.

RECOMMANDATION 3

Que la Faculté des arts et des sciences sociales, en collaboration avec l'UARD en arts visuels, entreprenne la révision du Baccalauréat en arts visuels en respectant le règlement universitaire 2.1.1 en ce concerne la composition d'un programme professionnel tout en tenant compte du cadre institutionnel de la reconfiguration des programmes et en prenant en considération les suggestions de l'évaluateur Saucier, particulièrement en ce qui a trait :

1. aux cours de dessin, d'histoire de l'art, de philosophie et d'arts médiatiques ainsi qu'aux spécialités à maintenir avec justification à l'appui;
2. à la formation générale et la formation fondamentale dans le programme;
3. à l'offre plus générale de cours en première année.

Que ces modifications soient présentées au plus tard au Sénat académique de mars 2011.

RECOMMANDATION 4

Que la doyenne de la Faculté des arts et des sciences sociales et le décanat des études du campus d'Edmundston, en collaboration avec l'UARD en arts visuels, en tenant compte des structures et des ententes actuelles, étudient les possibilités et les moyens de collaboration au plan de l'enseignement et qu'un plan d'action, incluant les moyens pour le réaliser, soit soumis au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au plus tard le 31 janvier 2011, en prévision de l'année 2011-2012.

RECOMMANDATION 5

Que la Faculté des arts et des sciences sociales et le décanat des études du campus d'Edmundston, en collaboration avec l'UARD en arts visuels, établissent un plan de recrutement innovateur et proactif pour le recrutement des étudiantes et des étudiants incluant les moyens requis pour le réaliser et soumettre leur plan d'action aux autorités concernées au plus tard le 30 septembre 2010.

RECOMMANDATION 6

Que le Département des arts visuels poursuive ses démarches afin d'élaborer et de mettre en œuvre des moyens d'intégrer davantage les étudiantes et les étudiants aux activités du Département dans le but de maximiser la réussite dans le programme.

RECOMMANDATION 7

Que la doyenne de la Faculté des arts et des sciences sociales, en collaboration avec le Département des arts visuels, fasse une planification des besoins en ressources humaines requis pour l'enseignement des programmes modifiés en arts visuels du point de vue du nombre et des expertises nécessaires pour l'offre de ces programmes et que ce plan soit soumis à la Direction de l'Université.

RECOMMANDATION 8

Que la doyenne de la Faculté des arts et des sciences sociales, en collaboration avec les UARD concernées, étudie les possibilités de créer un tronc commun de formation pour les trois disciplines des beaux-arts (art dramatique, arts visuels et musique) et fasse rapport au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au plus tard le 31 mars 2011.

RECOMMANDATION 9

(Dans la foulée de la recommandation 7, nous recommandons) :

Que la Faculté des arts et des sciences sociales et le Département des arts visuels déterminent les mécanismes requis pour intégrer la direction de la Galerie d'art Louise et Reuben-Cohen de l'Université de Moncton (GAUM) au Département des arts visuels en lui accordant une charge d'enseignement de neuf crédits et en fassent la recommandation à la Direction de l'Université.

**Rubrique 16
CGV-100918**

NOMINATIONS AU CONSEIL DES GOUVERNEURS

H1

**DOCUMENT H
CGV-100918**

Préparé par le Secrétariat général

Septembre 2010

COMITÉ DE FINANCE

NATURE : Comité permanent du Conseil des gouverneurs. Cf. Article 22 Statuts et règlements.

MANDAT :

- Étudier et analyser les prévisions budgétaires, suggérer à la direction les mesures correctives et en recommander l'approbation au Conseil des gouverneurs;
- Établir les paramètres pour les comités de négociation des conventions collectives;
- Étudier et analyser les diverses conventions collectives négociées en vue d'une recommandation au Conseil des gouverneurs;
- Établir et approuver les conditions d'emploi, les échelles de salaires et les niveaux d'augmentation des salaires du personnel non syndiqué;
- Entériner les engagements majeurs pour l'achat de biens et de services, dans les limites des budgets approuvés par le Conseil des gouverneurs.

NOMBRE : 5 membres.

QUORUM : 3 membres.

DURÉE DU MANDAT : 3 ans.

COMPOSITION

	<u>QUALITÉ</u>	<u>PÉRIODE D'EXERCICE</u>
Bastarache, Lise, présidente	Membre externe ¹ du CGV, nommée par le CGV	2010 09 - 2013 09
Fontaine, Yvon	Recteur et vice-chancelier	D'office
Léger, Louis	Membre externe ¹ du CGV, nommé par le CGV	2010 09 - 2013 09
Richard, André G.	Président du CGV	D'office
Roy, Pauline	Membre du CEX, nommée par le CEX	2009 09 - 2012 09

Invités (voix consultative)

Albert, Paul	Vice-recteur, Campus d'Edmundston	D'office
Castonguay, Lynne, secrétaire	Secrétaire générale	D'office
El-Jabi, Nassir	Vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines	D'office
Roy-Vienneau, Jocelyne	Vice-rectrice, Campus de Shippagan	D'office

¹ Qui n'est ni employée ou employé, ni étudiante ou étudiant de l'Université.

COMITÉ DE PLACEMENT

NATURE : Comité permanent du Conseil des gouverneurs. Cf. Article 24 *Statuts et règlements*.

MANDAT : A) Placements (autres que ceux des Régimes de pension)

- Proposer au Conseil une politique générale de placement des divers fonds;
- Recommander, s'il le juge opportun, un ou des conseillers /conseillers en placement;
- Proposer, s'il le juge opportun, une ou des corporations responsables de la garde des valeurs;
- Recevoir les rapports et approuver la distribution des placements dans les limites de la politique générale adoptée par le Conseil;
- Faire rapport au Conseil.

B) Régimes de pension

À la demande du Conseil :

- Étudier les recommandations faites au Conseil par les Comités de retraite;
- Étudier les rapports touchant les Régimes de pension;
- Faire rapport au Conseil des résultats de ses consultations et de ses analyses.

NOMBRE : 7 membres.

QUORUM : 5 membres.

DURÉE DU MANDAT : 3 ans

COMPOSITION

Cloutier, Michel
Cormier, Léandre
Fontaine, Yvon
Landry, Gregoire
Lepage, Gilles
Richard, André G.
N...

QUALITÉ

Expert non employé par l'Université, nommé par le CGV sur recommandation du Comité
Membre du Conseil, nommé par le CGV
Recteur et vice-chancelier
Expert non employé par l'Université, nommé par le CGV sur recommandation du Comité
Expert non employé par l'Université, nommé par le CGV sur recommandation du Comité
Président du Conseil des gouverneurs
Membre du Conseil, nommé par le CGV

PÉRIODE D'EXERCICE

2007 09 - 2010 09
2007 09 - 2010 09
D'office
2009 06 - 2012 09
2008 09 - 2011 09
D'office
2007 09 - 2010 09

COMITÉ DE VÉRIFICATION

NATURE : Comité permanent du Conseil des gouverneurs. Cf. Article 23 Statuts et règlements.

- MANDAT :**
- Étudier les états financiers annuels avant de les présenter au Conseil des gouverneurs;
 - Discuter avec les vérificateurs et vérificatrices de toute question pertinente;
 - Examiner les mesures prises par la direction en vue de corriger les faiblesses possibles du contrôle interne;
 - Examiner l'étendue et les conclusions de la vérification;
 - Choisir les vérificateurs et vérificatrices et recommander leur nomination au Conseil;
 - Analyser et approuver les honoraires des vérificateurs et vérificatrices.

NOMBRE : 5 membres.

QUORUM : 3 membres

DURÉE DU MANDAT : 3 ans.

<u>COMPOSITION</u>	<u>QUALITÉ</u>	<u>PÉRIODE D'EXERCICE</u>
Bérubé, Paul	Expert non employé de l'Université, nommé par le CGV	2008 12 - 2011 12
Bossé, Alain.	Membre externe ¹ du CGV, nommé par le CGV	2010 09 - 2013 09
Dumas-Sluyter, Liette	Membre externe ¹ du CGV, nommée par le CGV	2010 09 - 2013 09
Gagnon, Yves, président	Membre externe ¹ du CGV, nommé par le CGV	2010 09 - 2013 09
Gionet, Raymond	Membre externe ¹ du CGV ou <u>Expert non employé de l'Université, nommé par le CGV</u>	2008 09 - 2011 09

Invités (voix consultative)

Bastarache, Roger	Vérificateur ou vérificatrice externe	Un an, renouvelable
Castonguay, Lynne, secrétaire	Secrétaire générale	D'office
El-Jabi, Nassir	Vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines	D'office
Fontaine, Yvon	Recteur et vice-chancelier	D'office

¹ Qui n'est ni employée ou employé, ni étudiante ou étudiant de l'Université.

FORMULAIRES

AUTO ÉVALUATION : GOUVERNEURE, GOUVERNEUR

**ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE
DU CONSEIL DES GOUVERNEURS**

**Préparé par le Secrétariat général
Septembre 2010**

SOMMAIRE DES RÉPONSES

Évaluation du Conseil des gouverneurs

Informations générales

Les formulaires d'auto-évaluation et d'évaluation de la performance du Conseil des gouverneurs ont été remis à toutes les gouverneures et tous les gouverneurs au mois de juin. La compilation des résultats a été faite au cours de l'été et les résultats ont été présentés au Comité de gouvernance le 23 août 2010. Quatorze gouverneures et gouverneurs ont répondu aux questionnaires.

ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE

Sommaire des résultats relatifs à l'évaluation de la performance du Conseil des gouverneurs

Le formulaire était composé de dix parties : 1) Profil du Conseil; 2) Orientation; 3) Organisation; 4) Relations avec l'administration; 5) Planification stratégique; 6) Communications; 7) Nouvelle technologie; 8) Nombre de réunions; 9) Leadership; 10) Mesure d'ensemble.

Sur le Profil du Conseil : Généralement, les membres sont d'accord que le Conseil possède une expérience et une expertise pour assurer son efficacité.

Sur l'Orientation : Les membres suggèrent des améliorations, notamment la création d'un site Web, l'organisation d'ateliers ou de rencontres, la mise sur pied d'un sous-comité responsable de l'orientation, l'organisation de rencontres sociales et des visites des nouveaux bâtiments.

Sur l'Organisation : Généralement, les membres estiment que l'organisation des réunions, la nature des discussions et la documentation fournie sont bonnes ou très bonnes. On note dans les commentaires que le nombre élevé de membres rend parfois la chose difficile pour chaque personne de s'exprimer.

Sur les Relations avec l'administration : Généralement, les membres sont fortement d'accord ou d'accord que l'administration a bien identifié les enjeux principaux de l'Université, qu'ils reçoivent suffisamment d'information pour s'acquitter de leurs responsabilités et que les rôles et les responsabilités du Conseil et de l'administration sont bien connus.

Sur la Planification stratégique : Dans l'ensemble, les résultats indiquent que le Conseil met l'accent sur les questions de gouvernance et les enjeux majeurs lors des discussions.

Sur la Communication : Dans l'ensemble, le Conseil des gouverneurs communique de manière efficace avec la communauté et joue un rôle satisfaisant dans la promotion de sa mission. On propose de publier la photo du Conseil des gouverneurs dans les médias.

Sur les Nouvelles technologies : Les membres encouragent la création d'un site Web ou d'un Intranet afin d'utiliser davantage les nouvelles technologies. Le dossier de presse pourrait y être déposé.

Par ailleurs, au sujet de l'envoi des documents par voie électronique, les réactions sont partagées. Certains préfèrent l'envoi traditionnel alors que huit répondants souhaitent que l'on procède avec la voie électronique. D'autres veulent les deux.

Sur le Nombre de réunions : Les 14 répondants estiment que le nombre de réunion par année (4) permet aux gouverneures et aux gouverneurs de s'acquitter de leurs fonctions. Dix répondants estiment que l'on ne devrait pas diminuer le nombre de réunions. De plus, la majorité préfère tenir les réunions le samedi.

Sur la question des réunions par vidéoconférence, le vote est partagé. Plusieurs estiment que les réunions *face à face* sont nécessaires.

Sur le leadership : Selon les répondants, le Conseil des gouverneurs à un grand sens de leadership.

Sur la mesure d'ensemble : Douze répondants donnent la cote A, B+ ou B.

FORMULAIRE D'AUTO-ÉVALUATION (Sommaire)

- Sur la connaissance des responsabilités des gouverneurs, de la mission de l'Université et de la participation aux réunions du Conseil des gouverneurs, les répondants estiment que leur rendement est bien ou très bien.
- Sur la connaissance des structures et des programmes d'éducation, les répondants sont plus partagés.
- Les répondants estiment que des sessions d'orientation seraient bénéfiques.
- Les répondants estiment que leur contribution est valorisée et qu'ils sont capables de s'exprimer librement.
- Suggestion : organisation de visites des campus.

Nombre de réponses reçues : 14

FORMULE D'AUTO EVALUATION: GOUVERNEURE, GOUVERNEUR

UNIVERSITÉ DE MONCTON

Le Conseil des gouverneurs a un rôle important à jouer dans le leadership de l'Université de Moncton aussi bien que dans la promotion de sa mission. Afin de s'assurer que chacun des membres du Conseil des gouverneurs puisse pleinement assumer cette responsabilité, nous vous encourageons à remplir ce questionnaire qui vous fournit l'occasion de réfléchir à votre expérience personnelle comme gouverneure ou gouverneur ainsi qu'à votre contribution présente et future. Ce questionnaire a pour but de stimuler l'auto évaluation et le développement personnel. Nous vous prions donc d'être aussi franc, ouvert et honnête que possible dans l'évaluation que vous faites de vous-même comme membre du Conseil.

Nous vous remercions de prendre quelques instants pour répondre aux questions qui suivent. La plupart des questions vous permettent d'exprimer votre point de vue de manière objective suivant certaines échelles d'évaluation. Vous pouvez aussi compléter vos réponses en fournissant des commentaires s'il y a lieu.

Une fois le questionnaire complété, s'il vous plaît le retourner au Secrétariat général de l'Université afin qu'il puisse être étudié et analysé par la Direction et le Comité de gouvernance avant de faire rapport au Conseil.

1. Dans quelle mesure comprenez-vous vos responsabilités en tant que membre du Conseil?

pas du tout					très bien	
1	2	3	4(7)	5(7)		

Commentaires:

2. Dans quelle mesure connaissez-vous la mission de l'Université, ses objectifs et ses politiques ?

pas du tout					très bien	
1	2	3(1)	4(7)	5(6)		

Commentaires:

- Il serait bon à l'occasion de se faire rappeler.
- Info dans le manuel des membres.

3. Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite ou satisfait de

	pas du tout			très bien	
a) votre participation aux réunions du Conseil	1	2	3(1)	4(9)	5(4)
b) votre participation aux réunions des comités	1	2	3	4(6)	5(6)
c) votre rendement aux réunions du Conseil/comités	1	2	3(1)	4(8)	5(4)

Commentaires:

- J'y arrive bien préparé et je fais de mon mieux pour contribuer aux réunions auxquelles j'assiste.
- Place à amélioration de ma part.

4. Dans quelle mesure connaissez-vous les structures, facultés et services de l'Université de Moncton?

	pas du tout			très bien	
	1	2	3(6)	4(2)	5(5)

Commentaires:

- (Les chiffres 3 et 4 ont été encerclés)
- Étant de l'extérieur, il est plus difficile de se tenir à jour

5. Dans quelle mesure êtes-vous informé(e) des programmes d'éducation de l'Université de Moncton et de leur qualité?

	pas du tout			très bien	
	1	2	3(7)	4(5)	5(2)

Commentaires:

- Je suis sur le Comité conjoint de la planification alors ça me donne la chance d'être informée un peu plus.
- Étant de l'extérieur, il est plus difficile de se tenir à jour

- Le volet orientation et information pour les nouveaux membres du Conseil des gouverneurs pourrait être amélioré.
- Il est difficile pour les membres de l'extérieur de recevoir une orientation complète lors de la première année. Un site Web avec des renseignements pour les membres et l'organisation d'une rencontre (appel conférence) serait bien utile.

9. Jusqu'à quel point estimez-vous pouvoir exprimer librement vos opinions lors des réunions du Conseil?

pas du tout			dans une large mesure	
1	2	3(3)	4(8)	5(3)

Commentaires:

- Devrait songer à limiter le temps de parole et de questionnement pour chacun.

10. Dans quelle mesure vous gardez-vous informé des affaires du Conseil?

pas du tout			dans une large mesure	
1	2	3(3)	4(6)	5(5)

Commentaires:

- Par les nouvelles, lectures, collation des diplômes et assiduités aux réunions.
- Pas moyen autre info reçu par le secrétariat.
- Étant à l'extérieur du N.-B., ce volet est un défi. Une revue de presse envoyée régulièrement – pas juste aux réunions trimestrielles – serait d'une grande utilité.

11. Estimez-vous votre contribution valorisée par les autres membres du Conseil?

(11) oui (1) non (2) ne sais pas

Commentaires:

- On m'a nommée pour être sur un comité. Ça m'a fait plaisir même si j'avais peur de ne pas être à la hauteur.
- Je termine.
- Ça varie selon les membres. Certains rejettent du revers de la main alors que d'autres font preuve d'ouverture.

12. Si vous ne le faites déjà, seriez-vous disposé à servir comme membre ou présidente ou président de comités?

(5) oui (4) non () ne sais pas

Si oui, pourquoi? Si non, pourquoi pas?

- Parce que ça me permet de connaître un comité plus à fond.
- Je siège déjà.
- Déjà membre
- Manque de temps. Intérêt pour 2010-2011.
- Fait partie des responsabilités des membres selon moi.
- s/o je préside déjà un comité.
- Pas assez de temps.
- Pas avant 2011, car je viens de prendre un poste de sous-ministre adjoint et je suis très occupée.

13. Dans quelle mesure faites-vous la promotion de l'Université de Moncton dans votre localité?

	pas du tout			dans une bonne mesure	
	1	2(1)	3(1)	4(8)	5(4)

Commentaires:

- À chaque occasion qui se présente... Je suis si fière d'être la présidente de l'AAUMCS.
- Membres devraient avoir accès à du matériel promotionnel.
- Je prends toutes les occasions de le faire! Je parle de l'Université de Moncton avec grande fierté.

14. Dans quelle mesure estimez-vous avoir pu mettre à contribution vos habiletés et connaissances personnelles lors des réunions du Conseil ou de comités?

	pas du tout			beaucoup	
	1	2	3(3)	4(8)	5(3)

Commentaires:

15. Lors des réunions du Conseil ou de comités, vous mettez l'accent sur les enjeux à long terme et les questions d'orientation de l'Université plutôt que sur les questions administratives et de gestion quotidienne?

pas du tout		dans une large mesure		
1	2	3(2)	4(11)	5(1)

- Les questions de vision sont très peu abordées.

16. De manière générale, comment évaluez-vous votre efficacité comme gouverneur?
(s.v.p encercler une seule option)

A+	A	A-	B+	B	B-	C+	C	C-	D+	D	D-	F
	2	(1) 3	5	1	1	1						

- Puisque je suis à l'extérieur et pas encore à la retraite, il est plus difficile de pleinement s'investir dans les affaires de l'Université.

17. Que seriez-vous prêt à faire, s'il y a lieu, au cours des prochains douze mois pour améliorer votre contribution au Conseil?

- Assister à toutes les réunions.
- Je termine.
- Je considère peut-être le poste de vice-président du Conseil.
- ?
- Mieux connaître les dossiers.
- Je ferai un plus grand effort de mieux connaître mes collègues et de connaître les enjeux de la province qui ont une influence.
- Approfondir mes connaissances du milieu universitaire, soit via de la documentation ou des sessions d'information.
- En 2011, je peux prendre la présidence du Comité de vérification ou participer au Comité de finance.

18. Dans quelle mesure connaissez-vous les éléments suivants de l'Université de Moncton

	pas du tout			très bien	
	1	2	3(2)	4(7)	5(5)
a) ses principaux administrateurs?	1	2	3(2)	4(7)	5(5)
b) ses leaders du corps professoral?	1	2(4)	3(6)	4(2)	5(2)
c) ses leaders étudiants?	1(2)	2(3)	3(5)	4(4)	5

Commentaires:

- Bonne question...

19. Avez-vous rencontré certains des individus nommés ci haut en dehors des réunions du Conseil?

(12) oui (2) non

Commentaires:

- Aux soupers d'automne et au homard de l'AAumcs. Ex. Thérèse Thériault, Linda Schofield.
- Seulement quelques principaux administrateurs.

20. Avez-vous participé à un événement à l'un ou l'autre des campus au cours de la dernière année?

(11) oui (3) non

Commentaires:

- Soupers de l'AAUMCS; remise de bourses; collation des diplômés (UMCS); brunch (étudiants d'Haïti).
- Je vais essayer d'y assister.
- Collation des grades. Ouverture officielle 3^e plancher (infirmière) au Campus d'Edmundston.
- Hockey.
- Autre que les rencontres, il est difficile de participer aux activités, mais je lis attentivement les documents d'information.

21. Est-ce que ce questionnaire constitue un outil utile pour stimuler l'implication individuelle des membres du Conseil?

- Absolument car on réalise que l'on fait quelque chose, mais qu'il y a bien des choses à comprendre ou à apprendre.
- Oui.
- Oui... Si on prend action à la suite des évaluations.
- Oui.
- Ce questionnaire fait le tour et porte à réflexion.

- Certaines prémisses (par ex. la distinction entre gouvernance et administration) sont tendancieuses. Dans les questions administratives, il y a souvent des aspects éthiques qui influent sur l'orientation générale et par conséquent en font des questions de gouvernance. Il ne faudrait pas non plus minimiser l'obligation fiduciaire des gouverneurs. Les responsabilités à cet égard étant à la fois collective et personnelle.
- Certainement.
- Oui.
- Oui.
- Oui, demande une bonne réflexion.
- Oui.
- Oui.
- Oui.

22. Autres commentaires/suggestions:

- S'il y a des informations ou documents pour améliorer ma contribution comme membre du Conseil, s.v.p. me les faire parvenir. Merci!
- Excellent outil
- Visite des campus pour les nouveaux membres.

Nombre de réponses reçues : 14

**FORMULE D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE
DU CONSEIL DES GOUVERNEURS**

UNIVERSITÉ DE MONCTON

Ce questionnaire a été conçu pour permettre aux gouverneures et gouverneurs d'évaluer le fonctionnement et le rendement du Conseil des gouverneurs comme entité. Une fois le questionnaire complété, prière de le retourner au Secrétariat général de l'Université pour qu'il puisse être étudié et analysé par la Direction et le Comité de gouvernance avant de faire rapport au Conseil des gouverneurs. Nous vous remercions de prendre quelques instants pour répondre à ce questionnaire. Vos réponses permettront d'améliorer le fonctionnement du Conseil des gouverneurs et de mieux répondre à vos attentes.

La plupart des questions vous permettent d'exprimer votre point de vue de manière objective suivant certaines échelles d'évaluation. Nous vous invitons aussi à formuler des commentaires pour compléter vos réponses.

A. Profil du Conseil (cocher la case appropriée)

	Fortement d'accord	D'accord	Pas d'accord	Fortement en désaccord	Aucune opinion
1. Le Conseil des gouverneurs, pris collectivement, possède un éventail approprié d'expérience et d'expertise pour assurer son efficacité.	4	10			
2. Le Conseil a en place les mécanismes pour assurer que ses membres possèdent collectivement les connaissances et l'expérience nécessaires à son bon fonctionnement.	2	10	1		1

Commentaires :

- Je suis très fière de faire partie d'un conseil comme celui de l'U de M. J'apprécie le fait que chacune et chacun a des forces dans des domaines différents car cela contribue à mettre leurs connaissances et leurs expériences au service de l'U de M.

B. Orientation (cocher la case appropriée)

	Fortement d'accord	D'accord	Pas d'accord	Fortement en désaccord	Aucune opinion
1. Le Conseil des gouverneurs offre aux membres une orientation complète qui définit leur rôle et leurs responsabilités et fournit toute l'information nécessaire à l'égard des programmes de formation et de la structure de gestion de l'Université.	1	5	5*	1	(voir note) **
2. Des occasions suffisantes sont fournies afin de rencontrer de manière informelle les autres membres du Conseil.	1	7	4*		2
3. Les membres qui ont l'expérience d'avoir siégé au Conseil des gouverneurs pourraient contribuer davantage à la formation des nouveaux venus.	3	9	2***		(voir note)

*(Il est difficile pour les membres de l'extérieur de recevoir une orientation complète lors de la première année. Un site Web avec des renseignements pour les membres et l'organisation d'une rencontre (appel conférence) serait bien utile.

**(...et fournit toute l'information nécessaire à l'égard des programmes de formation et de la structure de gestion de l'Université) ???

***(Ce n'est pas nécessairement leur rôle à mon avis, mais celui du secrétariat et ce, surtout pour les membres de l'extérieur.

Commentaires :

- Les occasions sociales sont manquantes à Edmundston.
- À part du souper de Noël et des dîners lors de nos réunions, c'est très difficile de réunir tous les membres. Cependant, on peut avoir des billets comme par exemple pour une partie de hockey ou autres...
- (1) Le programme d'orientation des nouveaux gouverneurs pourrait-être amélioré...
- (3) Suggestion : former un sous-comité (2-3 personnes) qui serait responsable de l'orientation.

- Les membres ne reçoivent aucune formation sur leurs obligations fiduciaires et ils devraient recevoir au début de leur mandat une copie des Statuts ainsi que des politiques, telles que celles des nominations, appellation des installations; bref, des politiques qui devraient guider leur assentiment/ou refus des propositions qui leur sont présentées.
- Concernant le point 1, des efforts supplémentaires pourraient être déployés.
- (1) D'accord pour « orientation complète »; Pas d'accord pour « et fournit toute l'information nécessaire à l'égard des programmes de formation et de la structure de gestion de l'Université ».

C. Organisation (cocher la case appropriée)

1. Les réunions du Conseil des gouverneurs et de ses comités sont généralement bien organisées, productives et font bonne utilisation du temps des membres.	Fortement d'accord 8	D'accord 6	Pas d'accord	Fortement en désaccord	Aucune opinion
2. Les membres ont pleinement l'occasion d'exprimer leur point de vue lors des réunions du Conseil des gouverneurs.	Fortement d'accord 6	D'accord 7	Pas d'accord 1	Fortement en désaccord	Aucune opinion
3. Les discussions à la table du Conseil sont ouvertes, franches et complètes.	Fortement d'accord 5	D'accord 7	Pas d'accord 2	Fortement en désaccord	Aucune opinion
4. Le nombre de réunions tenues à chaque année permet au Conseil des gouverneurs de s'acquitter de ses obligations efficacement.	Fortement d'accord 5	D'accord 8	Pas d'accord	Fortement en désaccord	Aucune opinion 1
5. La documentation fournie au Conseil des gouverneurs, en ce qui touche les items qui exigent des décisions, est claire et précise.	Fortement d'accord 5	D'accord 8	Pas d'accord 1	Fortement en désaccord	Aucune opinion (voir note)

	Fortement d'accord	D'accord	Pas d'accord	Fortement en désaccord	Aucune opinion
6. La documentation pour les réunions du Conseil des gouverneurs arrive suffisamment à l'avance pour permettre une préparation adéquate.	7	7			

Commentaires :

- L'organisation des réunions est « EXCELLENTE » à tous points de vue. Bravo!
- (5) Bien fait et reçu au préalable pour lecture.
- (3) L'opposition ou questions aux administrateurs en particulier au recteur sont perçues comme un manque de loyauté et une désolidarisation.
- (5) Il manque des détails sur certaines questions controversées (ex. Campus recherche et développement) et trop de détails (ou absence de sommaire) sur des questions académiques auxquelles les membres sont peu intéressés ou par lesquelles ils ont peu d'expertise.
- Le nombre des membres est assez élevé – parfois difficile pour chaque personne de s'exprimer. Documentation : recommandations sur discussion dans un document séparé – pas seulement dans le procès-verbal (ex. CCJ/SAC/CGV)

D. Relations avec l'administration (cocher la case appropriée)

	Fortement d'accord	D'accord	Pas d'accord	Fortement en désaccord	Aucune opinion
1. Au cours des dernières années, le recteur et vice-chancelier, par le biais de ses rapports au Conseil des gouverneurs, a bien réussi à identifier les enjeux principaux et à articuler les priorités stratégiques de l'Université.	9	5			(voir note)
2. Les membres du Conseil des gouverneurs reçoivent suffisamment d'information pour s'acquitter de leurs responsabilités.	5	7	2		

3. Les questions et enjeux soulevés lors des réunions du Conseil des gouverneurs reçoivent un suivi adéquat et les membres obtiennent une rétroaction satisfaisante.	Fortement d'accord 5	D'accord 8	Pas d'accord	Fortement en désaccord	Aucune opinion
4. Le rôle et les responsabilités du Conseil des gouverneurs sont bien définis et compris de tous les gouverneurs, et se distinguent clairement de ceux de l'administration.	Fortement d'accord 2	D'accord 10	Pas d'accord 1	Fortement en désaccord	Aucune opinion
5. Tous les gouverneurs respectent la distinction des rôles et responsabilités entre le Conseil des gouverneurs et l'administration.	Fortement d'accord 2	D'accord 8	Pas d'accord 3	Fortement en désaccord	Aucune opinion

Commentaires :

- 4 et 5 : pas toujours de tous!
- (au point 4 et 5 – le mot « tous » a été souligné avec un ?)
- (3) Ça varie selon les questions.
- Beaucoup de détails pour certaines questions alors que les questions sur lesquelles on veut peu d'input sont mal expliquées ou escamotées. Bref, un manque de transparence sur certaines questions et on inonde sur d'autres.
- (4) Je me demande si c'est bien compris de tous.
- Concernant le point 5, certains membres du Conseil des gouverneurs confondent le rôle de gestion (propre à l'administration) avec le rôle de supervision (propre au Conseil des gouverneurs).

E. Planification stratégique (cocher la case appropriée)

1. Les réunions du Conseil des gouverneurs mettent l'accent sur les questions de gouvernance et les enjeux majeurs plutôt que sur les questions administratives et de gestion.	Fortement d'accord 1	D'accord 11	Pas d'accord 2	Fortement en désaccord	Aucune opinion
2. Lors des réunions du Conseil des gouverneurs, les gouverneures et gouverneurs ont l'occasion de discuter de l'ensemble des grands enjeux touchant l'Université.	Fortement d'accord 1	D'accord 9	Pas d'accord 3	Fortement en désaccord	Aucune opinion
3. Présentement, il y a des questions dont le Conseil des gouverneurs se préoccupe et des sujets qu'il discute qui ne sont pas véritablement de son ressort.	Fortement d'accord	D'accord 4	Pas d'accord 9	Fortement en désaccord 1	Aucune opinion (voir note)

Commentaires :

- Je crois que les questions administratives et de gestion sont déjà réglées alors l'U de M peut mettre l'accent sur des enjeux majeurs comme la réforme de la santé. D'ailleurs, j'ai apprécié l'évolution de ce dossier à travers nos communiqués et les médias. Bravo!
- (3) À l'occasion, mais parfois nécessaire.
- (2) Pas suffisamment.
- Concernant le point 3, certains membres du Conseil des gouverneurs utilisent les réunions comme tribune pour régler leur compte avec l'administration, ce qui n'est pas le bon forum pour de telles discussions.
-

F. Communication (cocher la case appropriée)

	Fortement d'accord	D'accord	Pas d'accord	Fortement en désaccord	Aucune opinion
1. Les résultats du travail du Conseil des gouverneurs et ses décisions sont communiqués de manière efficace à la communauté universitaire et au grand public.	4	6			4
2. Les membres du Conseil des gouverneurs jouent un rôle satisfaisant dans la promotion de la mission de l'Université de Moncton.	1	9	2		1 *

*Comment est-ce qu'on mesure ça?

Commentaires :

- L'U de M se sert des médias (ex. Réforme de la santé) lorsque nécessaire. Une photo du Conseil des gouverneurs serait peut-être nécessaire afin que le grand public sache qui est là pour promouvoir l'U de M. Très bonne communication envers la communauté universitaire et le public. Toujours bien préparé et documenté.
- Pas certain.

G. Nouvelle technologie (sondage)

1. Le nouveau site Web de l'Université de Moncton a été lancé en septembre 2008. Depuis, plusieurs ajouts ont permis de le développer et de l'améliorer en tenant compte des nouvelles lignes directrices. Selon vous, est-ce que le développement d'un site Intranet (réservé aux membres du Conseil des gouverneurs) serait un outil de communication appréciable et de grande utilité?

Commentaires :

- Définitivement.
- Oui, pour les partages entre les membres de différents comités ou simplement pour avoir des informations utiles et pertinentes.
- Oui.
- Possiblement.
- Appréciable oui; de grande utilité non.

- Ça permettrait aux gouverneurs de communiquer entre eux sans l'intermédiaire et le contrôle des administrateurs.
- Je pense que oui.
- Oui.
- Non.
- Absolument.
- Oui. Y ajouter « Bulletins » des diverses association au lieu de les poster. Ajouter dossier de presse au lieu d'imprimer.
- Oui.
- Ça pourrait aider mais pas nécessaire.
- Oui. Il est difficile pour les membres de l'extérieur de recevoir une orientation complète lors de la première année. Un site Web avec des renseignements pour les membres et l'organisation d'une rencontre (appel conférence) serait bien utile

2. La trousse des documents pour les réunions du Conseil des gouverneurs est relativement volumineuse. Selon vous, est-ce que l'envoi des documents par courrier devrait être remplacé par l'envoi des documents par voie électronique?

Commentaires :

- Oui.
- Je pense que l'on devrait continuer comme ça se fait maintenant. Tous les membres reçoivent l'information (avec les documents) pour se préparer. Est-ce que la préparation serait aussi adéquate??? Mais on peut essayer...
- Il faut aller vers ça! Période de transition...
- Non. Parce qu'une fois les documents reçus, je devrai faire mes copies dures chez moi – pas toujours possible et volumineux avec une petite imprimante.
- Ils sont nécessaires lors des réunions et devront quand même être imprimés.
- Oui, pour ceux et celles qui ont les dispositifs électroniques à domicile ou au bureau.
- Oui, au choix des membres. Considérer le format lettre, pour les lecteurs électroniques (Ipad, etc.)
- Si possible.
- Oui.
- Oui, ou les placer sur le site Intranet pour que les membres puissent les consulter en ligne.
- Oui.
- Non, préfère documents par courrier.
- Une combinaison serait appréciée. Envoi par courriel et cartable disponible lors de la réunion si nécessaire.

H. Nombre de réunions

1. Le Conseil des gouverneurs se réunit quatre fois par année. Selon vous, est-ce que ce rythme permet aux gouverneurs de s'acquitter de leurs fonctions adéquatement?

Veillez encercler la bonne réponse :

Oui 14 Non

Commentaires :

- On a le temps de passer à travers tous les items et on a le temps pour discuter ou donner un commentaire. Autrement, ce serait trop pressé...
- Oui, mais... (avec une flèche pointant vers le numéro 2)
- En plus d'alterner à différent Campus.
- Les réunions pourraient passer de 4 à 3.

2. Selon vous, est-ce que le Conseil des gouverneurs devrait diminuer à trois (3) le nombre de réunions régulières par année?

Veillez encercler la bonne réponse :

Oui 3 Non 10

Commentaires :

- Il pourrait y avoir une réunion par audioconférence.
- Seulement si tout a été discuté et que les membres se sont acquittés de toutes leurs obligations.
- Ça prend souvent un an à un nouveau gouverneur pour comprendre le rouage... et apporter sa contribution. Ne pas oublier que le gouverneur n'est pas à l'Université tous les jours...
- 4 fois/année pour un C.A. n'est pas de trop.
- Seulement s'il n'y a pas suffisamment d'items pour quatre réunions.
- Les réunions pourraient passer de 4 à 3.

3. Nous notons que le taux de participation est plus faible lorsque les réunions ont lieu à l'extérieur de l'année universitaire. Le Conseil des gouverneurs se réunit régulièrement au mois de juin pendant un jour de fin de semaine. Selon vous, serait-il préférable de tenir cette réunion un jour sur semaine?

Veillez encercler la bonne réponse :

Oui 4 Non 9

Commentaires :

- J'aime mieux le samedi mais je pourrais m'arranger pour le vendredi.
 - Je ne crois pas que cela changerait la participation. Il faudrait peut-être essayer de faire cette réunion un jour sur semaine (pour voir)...
 - Statu quo... je peux amener ma conjointe et en faire une petite visite/vacances.
 - Pas d'opinion.
 - Pour les gens qui travaillent à temps plein, ceci pourrait être problématique.
 - Pour ma part, il faut prendre un jour de congé supplémentaire si les rencontres se tiennent sur un jour semaine car je ne suis pas à la retraite.
- a. À la réunion du mois de juin, depuis trois ans, nous profitons de cette occasion pour faire la présentation d'un projet de longue haleine, par exemple, le projet du Campus Recherche et le projet de la reconfiguration des programmes.

- i. Est-ce que vous appréciez ce genre de présentation?

Veillez encercler la bonne réponse :

Oui 12 Non

- Cependant, cette année je n'ai pas assisté à la rencontre.
- ii. Si oui, est-ce que vous avez des suggestions pour des présentations futures?
- Pas dans le moment.
 - Tous les sujets qui permettent aux gouverneurs de mieux comprendre le fonctionnement de l'Université et du monde universitaire... car c'est tout un monde!
 - La présentation qui a été faite en avril à Moncton au niveau du recrutement et autre pourrait être faite à Shippagan par exemple...

- Projet santé – CHU/Régie A.
- Pas dans le moment.
- Non.

4. Selon vous, le Conseil des gouverneurs devrait-il profiter davantage des nouvelles technologies de l'information afin de tenir des réunions par vidéoconférence avec des points d'ancrage à Edmundston, Moncton et Shippagan?

Expliquer votre réponse :

- Oui.
- Oui, pour sauver du temps et des dépenses de voyages. Au moins une réunion dans l'année par videoconference.
- Je crois que ça peut aller pour des réunions de petit comité à l'occasion, mais pas pour le Conseil des gouverneurs. On perdrait le « Body language » et tout ce qui se sent lorsqu'on est en présence physique!
- Oui.
- Non, pas au niveau du Conseil des gouverneurs, mais définitivement au niveau des comités. Ceci nous empêcherait de passer quelque fois de longues heures au téléphone.
- Non, 4 réunions face à face sont nécessaires, sinon ça va devenir encore plus des réunions de « rubber stamping ».
- Je pense que les réunions face à face sont nécessaires.
- Non, la vidéoconférence se prête bien à de courtes réunions. Le Conseil ne se réunissant que quatre fois par an, une assemblée en personne est préférable
- Pas pour les réunions régulières du Conseil – il y a déjà peu/un minimum de réunions du Conseil.
- Possiblement 1/année (fév. ou juin) – les réunions sont également une façon pour les membres à mieux se connaître en personne.
- Oui, pour certains membres, le déplacement exige du temps appréciable qui pourrait être diminué par l'usage de vidéoconférence.
- Ceci pourrait réduire des coûts, mais probablement moins efficace. Par contre, peut-être meilleure participation ou réduire le nombre de gouverneurs qui ne peuvent pas assister.
- Absolument! Surtout pour les membres de l'extérieur. Se rendre à Moncton est relativement simple compte tenu des vols, se rendre à Edmundston et Shippagan est plus difficile surtout pour les membres non à la retraite, il faut prendre des congés pour se déplacer.

I. Leadership (encercler le chiffre approprié)

Selon vous, dans quelle mesure est-ce que le Conseil des gouverneurs :

- Affiche éthique et valeurs dans ses délibérations?

pas du tout

1

2 (1)

3

4 (5)

5 (8)

dans une large mesure

- Fournit à l'Université le leadership au niveau stratégique approprié?

pas du tout

1

2

3 (1)

4 (11)

5 (2)

dans une large mesure

- Fournit aux cadres supérieurs les avis et conseils appropriés?

pas du tout

1

2

3 (2)

4 (9)

5 (3)

dans une large mesure

- Révise régulièrement la mise en œuvre des grandes stratégies, décisions et projets immobiliers majeurs?

pas du tout

1

2 (1)

3 (5)

4 (5)

5 (3)

dans une large mesure

Commentaires :

- Le Conseil des gouverneurs a un grand sens de leadership. J'y sié debate depuis deux ans et c'est ce que je vois et que je ressens lors de nos réunions.
- Les choses semblent décidées au CEX.
- Le leadership vient surtout des cadres supérieurs – avec un appui du Conseil.

J. Mesure d'ensemble

Quelle évaluation faites-vous de la performance générale du Conseil des gouverneurs?

A(3) B+(4) B(5) C(1) C-(1) D E

- Très belle expérience! Je n'ai que des bonnes paroles à dire de mon expérience au sein du Conseil.
- Très belle évolution positive dans sa composition et bonne contribution des membres dans divers domaines d'expertise.
- B = Très bien.
- Très bonne.

Université de Moncton

Conseil des gouverneurs

Formulaire portant sur les conflit d'intérêts

Les membres du Conseil des gouverneurs de l'Université de Moncton exercent leur fonction « avec impartialité, indépendance et désintéressement et cela, non seulement en réalité, mais même en apparence ». ¹ Pour assurer la transparence, nous vous prions de remplir le formulaire suivant et le remettre dans les meilleurs délais au :

Secrétariat général
18, avenue Antonine-Maillet
Pavillon Léopold-Taillon
Université de Moncton - Campus de Moncton
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1A 3E9

Identification de la gouverneure ou du gouverneur

Nom :	Prénom :
Téléphone :	
Courriel :	

Déclaration de connaissance des règles

Je déclare :

- avoir pris connaissance des règles relatives aux conflits d'intérêts telles que décrites dans la section 2 du document intitulé *Responsabilité des membres du Conseil des gouverneurs et du Comité exécutif de l'Université de Moncton*.

Signature :

Date :

Déclaration des intérêts apparents ou réels

Veillez indiquer ci-dessous les intérêts qui pourraient être considérés comme préjudiciables à votre impartialité ou que vous considérez devoir être portés à la connaissance du Conseil des gouverneurs.

Nature de l'activité : _____

Commentaires : _____

Période : _____

Je déclare sur mon honneur que, à ma connaissance, tous les intérêts réels ou apparents de nature à porter atteinte à l'objectivité, ou qui pourraient être jugés comme tels, sont énumérés ci-dessus.

Signature :

Date :

¹ Règles relatives aux conflits d'intérêts adoptées par le Conseil des gouverneurs (CGV-930925).



**CENTRE DE CONSERVATION DES SOLS ET DE L'EAU
Pour l'est du Canada
BUDGET 1998-1999**

	<u>Budget 1998-99</u>	<u>Budget 1997-98</u>
<u>REVENUS - DOTATION</u>	<u>360 000 \$</u>	<u>360 000 \$</u>
<u>DÉPENSES</u>		
<u>Salaires</u>		
Plein temps	192 000 \$	192 000 \$
Temps partiel	2 000	3 000
Avantages sociaux	19 200	23 300
	<u>213 200</u>	<u>218 300</u>
<u>Matériel et services</u>		
Loyer	14 040	13 500
Frais de bureau	34 300	26 500
Déplacement du personnel	29 000	28 000
Frais professionnels	1 500	2 000
Publicité et information	6 000	4 000
Abonnements et volumes	4 000	3 300
Divers	5 700	11 700
	<u>94 540</u>	<u>89 000</u>
<u>Frais de capitalisation</u>		
Ameublement et équipements	3 000	3 000
	<u>3 000</u>	<u>3 000</u>
Total - Coût direct	310 740	310 300
Frais administratifs	49 289	49 200
	<u>49 289</u>	<u>49 200</u>
<u>TOTAL DES DÉPENSES</u>	<u>360 029 \$</u>	<u>359 500 \$</u>