

CGV-100918

UNIVERSITÉ DE MONCTON

CONSEIL DES GOUVERNEURS

Réunion annuelle du 18 septembre 2010

8 h 30

PSL600 Simon-Larouche

Campus d'Edmundston

Ordre du jour adopté	Action	Document (X)	Responsable
1. Ouverture			J. Castonguay
2. Minute de recueillement			J. Castonguay
3. Accueil de nouveaux membres			J. Castonguay
4. Constatation de la régularité de la convocation			L. Castonguay
5. Vérification du droit de présence			L. Castonguay
6. Adoption de l'ordre du jour	Décision	X	J. Castonguay
7. Adoption du procès-verbal de l'assemblée annuelle CGV-090919	Décision	X	J. Castonguay
8. Affaires découlant du procès-verbal	Information		J. Castonguay
9. Rapport annuel des comités			J. Castonguay
9.1 Comité de vérification	Réception	X	G. Poitras
9.2 Comité de finance	Réception	X	L. Bastarache
9.3 Comité de placement	Réception	X	A. Richard
10. États financiers vérifiés 2009-2010	Décision	X	G. Poitras
11. Nomination du vérificateur ou de la vérificatrice externe	Décision		G. Poitras
12. Ratification des actes des administrateurs et des administratrices	Décision		J. Castonguay
12.01 Lignes directrices - élections à la présidence, vice-présidence et Comité exécutif	Décision	X	A. Daneault
	Décision	X	A. Daneault
13. Rapport du Comité de gouvernance			
13.1 Nomination de nouveaux membres au Conseil des gouverneurs			
13.2 Élection d'une présidence du Conseil des gouverneurs			
13.3 Nomination au Comité exécutif			
13.4 Élection d'une vice-présidence du Conseil des gouverneurs			
	Réception	X	N. Boucher
14. Rapport annuel du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	Réception	X	N. El-Jabi
15. Rapports annuels : harcèlement sexuel et harcèlement sexiste; équité en matière d'emploi			J. Castonguay
16. Clôture			

**RAPPORT ANNUEL DU
COMITÉ DE VÉRIFICATION
Du 1^{er} mai 2009 au 30 avril 2010**

1. MEMBRES DU COMITÉ

Membres

Paul Bérubé
Liette Dumas-Sluyter
Conrad Ferguson, président (jusqu'à mars 2010)
Raymond Gionet
Gaston Poitras (à partir d'octobre 2009)
André G. Richard (jusqu'à septembre 2009)

Personnes invitées

Roger Bastarache, vérificateur externe
Lynne Castonguay, secrétaire générale
Nassir El-Jabi, vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines (VRARH)
Yvon Fontaine, recteur et vice-chancelier

2. RÉUNION DU COMITÉ

Le Comité de vérification s'est réuni à quatre reprises durant l'année 2009-2010, soit le 5 juin 2009, 2 septembre 2009, le 3 novembre 2009 et le 17 février 2010.

3. LE COMITÉ A FAIT LES RECOMMANDATIONS SUIVANTES LORS DE CES RÉUNIONS

R : 03-CVF-090605

« Que le Comité de vérification reçoive l'Étude portant sur les contrats d'emploi et le plan de travail pour la mise en oeuvre des recommandations du rapport Étude des contrats. »

R : 04-CVF-090902

« Le Comité de vérification recommande au Conseil des gouverneurs l'adoption des états financiers vérifiés de l'Université de Moncton au 30 avril 2009. »

3. LE COMITÉ A FAIT LES RECOMMANDATIONS SUIVANTES LORS DE CES RÉUNIONS (suite)

R : 04-CVF-090902

« Le Comité de vérification recommande au Conseil des gouverneurs que la vérification des états financiers de l'Université de Moncton, pour l'année 2009-2010, soit faite par la firme LeBlanc Nadeau Bujold. »

R : 05-CVF-090902

« Que le rapport annuel 2008-2009 du Comité de vérification tel que présenté soit soumis au Conseil des gouverneurs pour adoption. »

R : 03-CVF-091103

« Le Comité de vérification recommande au Conseil des gouverneurs l'adoption de la Politique des achats, biens et services et son entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010. »

R : 04-CVF-091103

« Que le Comité de vérification note que les mesures prises dans le dossier de l'Étude des opérations financières et de la gestion des fonds de recherche l'ont été à la satisfaction du Comité. »

4. LE COMITÉ A ÉGALEMENT DISCUTÉ DES POINTS SUIVANTS

- ▶ Régimes des fonds de pension
- ▶ Convention d'indemnisation
- ▶ Fonds de recherche et de fiducies déficitaires
- ▶ Évaluation des besoins en matière d'assurance
- ▶ États des vérifications
- ▶ Mandat du Comité de vérification (plan de travail)
- ▶ Politique d'achats, biens et services
- ▶ Stratégie de choix du vérificateur externe
- ▶ Classification des postes du personnel non-enseignant
- ▶ Gestion de risques
- ▶ Fiche de contrôle - suivis du Comité
- ▶ Tremblement de terre à Haïti

**RAPPORT ANNUEL DU
COMITÉ DE FINANCE
Du 1^{er} mai 2009 au 30 avril 2010**

1. MEMBRES DU COMITÉ

Membres

Lise Bastarache, présidente
Jeannot Castonguay
Jean-Guy Finn (jusqu'à septembre 2009)
Yvon Fontaine
Louis Léger
Pauline Roy (à compter de septembre 2009)

Invités

Paul Albert, vice-recteur (UMCE)
Lynne Castonguay, secrétaire générale
Nassir El-Jabi, vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines (VRARH)
Jocelyne Roy-Vienneau, vice-rectrice (UMCS)

2. RÉUNIONS DU COMITÉ

Le Comité de finance s'est réuni à cinq reprises durant l'année 2009-2010, soit le 2 juin 2009, le 2 septembre 2009, le 3 novembre 2009, le 15 février 2010 et le 29 mars 2010.

3. LE COMITÉ A FAIT LES RECOMMANDATIONS SUIVANTES LORS DE CES RÉUNIONS

R : 03-CFI-090602

« Le Comité de finance recommande au Conseil des gouverneurs l'adoption du budget 2009-2010 du Centre de conservation des sols et de l'eau pour l'Est du Canada. »

R : 03-CFI-090902

« Que l'on procède à la diminution de la marge de crédit de l'Université de Moncton afin que celle-ci passe de 3 M\$ à 2 M\$. »

3. LE COMITÉ A FAIT LES RECOMMANDATIONS SUIVANTES LORS DE CES RÉUNIONS (suite)

R : 04-CFI-090902

« Le Comité de finance recommande au Conseil des gouverneurs le report en septembre 2011 de l'entrée en vigueur de la politique de paiement des droits de scolarité par crédit jusqu'à ce que la très grande majorité des programmes liés au projet de la reconfiguration des programmes soit complétée. »

R : 05-CFI-090902

« Que le rapport annuel 2008-2009 du Comité de finance soit soumis au Conseil des gouverneurs pour adoption. »

R : 03-CFI-091103

« Le Comité de finance recommande au Conseil des gouverneurs l'adoption du principe directeur du budget - année financière 2010-2011. »

R : 04-CFI-091103

« Le Comité de finance recommande au Conseil des gouverneurs les tarifs de location pour l'année 2010-2011 identifiés à l'Annexe A du document Tarification des logements universitaires pour l'année 2009-2010. »

R : 03-CFI-100329

« Le Comité de finance recommande au Conseil des gouverneurs l'adoption du budget 2010-2011 de l'Université de Moncton tel que présenté. »

4. LE COMITÉ A ÉGALEMENT DISCUTÉ DES POINTS SUIVANTS

- ▶ Régimes de retraite
- ▶ L'état d'avancement des projets (infrastructure des savoirs (PIS) et autres projets d'infrastructure
- ▶ Salaire 2008-2009 pour le personnel non-syndiqué
- ▶ Négociations
- ▶ Centre intégré de santé et de recherche médicale
- ▶ Programme LOE
- ▶ Droits de scolarité par crédit

4. LE COMITÉ A ÉGALEMENT DISCUTÉ DES POINTS SUIVANTS (suite)

- Cours de français - secteur langue
- Agrandissement du Centre de formation médicale du Nouveau-Brunswick
- Centre de conservation des sols et de l'eau pour l'Est du Canada
- Tremblement de terre à Haïti

Préparé par le Secrétariat général
Août 2010

**RAPPORT ANNUEL DU
COMITÉ DE PLACEMENT**
Du 1^{er} mai 2009 au 30 avril 2010

1. MEMBRES DU COMITÉ

Membres

Jeannot Castonguay, président du Conseil des gouverneurs
Michel Cloutier
Léandre Cormier
Yvon Fontaine, recteur et vice-chancelier
Grégoire Landry
Gilles Lepage
André G. Richard, président

Invités

Lynne Castonguay, secrétaire générale
Nassir El-Jabi, vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines (VRARH)
Daniel Godbout, directeur du Service des finances

2. RÉUNIONS DU COMITÉ

Le Comité de placement s'est réuni à cinq reprises durant l'année 2009-2010, soit le 4 mai 2009, le 5 juin 2009, le 1^{er} septembre 2009, le 12 novembre 2009 et le 12 février 2010.

3. FONDS DE DOTATION ET FONDS DE PENSION

Le Comité a rencontré les gestionnaires du Fonds de dotation de l'Université ainsi que ceux du Fonds de pension. Voici les rendements des portefeuilles :

3.1 Le Fonds de dotation de l'Université de Moncton

Les rendements du Fonds de dotation au 31 mars 2010 tels que rapportés par les gestionnaires, sont :

Fonds de dotation	Rendement	Cible multi-indicielle	Médiane ACPAU 31 décembre 2009
1 ^{er} trimestre	0,7	1,1	-
1 an	14,8	16,0	18,2
2 ans	1,8	1,4	(0,8)
3 ans	0,6	0,8	0,1

La valeur marchande totale du Fonds de dotation au 31 mars 2010 s'élève à 48 413 829 \$.

3.2 Les régimes de pension de l'Université de Moncton

Les rendements des deux caisses de retraite au 31 mars 2010 tels que rapportés par les gestionnaires, sont :

Régimes de pension	Professeurs		Soutien		Médiane ACPAU 31 déc. 2009
	Rendement	Cible multi-indicielle	Rendement	Cible multi-indicielle	
1 ^{er} trimestre	1,2	1,6	1,2	1,6	-
1 an	18,1	20,7	18,1	20,7	15,4
2 ans	0,2	0,5	0,5	0,5	(1,1)
3 ans	(0,5)	0,5	(0,2)	0,5	0,1
4 ans	1,7	2,7	1,9	2,7	3,1

Régimes de pension	Valeur marchande de l'actif au 31 mars 2010 :	Valeur marchande de l'actif au 31 mars 2009 :
Professeures, professeurs et bibliothécaires	135 031 320 \$	121 518 565 \$
Personnel de soutien, techniciens et techniciennes et personnel administratif et professionnel	73 286 208 \$	62 466 962 \$

4. LE COMITÉ A FAIT LES RECOMMANDATIONS SUIVANTES LORS DE CES RÉUNIONS

Le Comité a fait les recommandations suivantes lors de ces réunions :

R : 01-CPL-090504

« Que l'Université de Moncton mette fin au mandat de SGAM AI immédiatement et qu'elle effectue une demande de rachat des unités détenues par le Fonds de dotation de l'Université de Moncton avant le 15 mai 2009. »

R : 03-CPL-090605

« Que, suite à la demande de rachat, les sommes reçues de SGAM AI soient transférées à Placements Louisbourg afin qu'il puisse exercer un contrôle temporaire sur ces fonds dans la mesure où il respecte la Politique de placement de l'Université de Moncton. »

R : 04-CPL-090605

« Que le Comité de placement entame le processus pour identifier un gestionnaire de fonds de couverture pour remplacer SGAM AI. »

R : 03-CPL-090901

« Que la direction de l'Université de Moncton procède à la signature de l'entente entre Placements Acadie Inc. et l'Université de Moncton telle que modifiée. »

R : 04-CPL-090901

« Le Comité de placement recommande au Conseil des gouverneurs l'adoption du rapport annuel 2009 du Comité de placement. »

R : 03-CPR-091112

« Que le Comité de placement invite les compagnies BlackRock, Fauchier Partners, Lyxor et Focus Investment Group à sa prochaine réunion afin qu'elles puissent faire des présentations dans le but d'obtenir le mandat de fonds de couverture en remplacement de SGAM AI. »

R : 04-CPL-091112

« Le Comité de placement recommande au Conseil des gouverneurs d'augmenter de 1,5 % les cotisations des participantes et des participants et que l'employeur contribue un montant au moins égal à celui des participantes et des participants à compter du 1^{er} janvier 2010. »

4. LE COMITÉ A FAIT LES RECOMMANDATIONS SUIVANTES LORS DE CES RÉUNIONS (suite)

R : 05-CPL-091112

« Le Comité de placement recommande au Conseil des gouverneurs l'adoption de l'accord réciproque de transfert de pension proposé par le gouvernement du Nouveau-Brunswick qui est représenté par le ministère des Finances dans sa capacité d'administrateur du régime de la Loi sur les pensions de retraite dans les services publics. »

R : 03-CPL-100212

« Le Comité de placement recommande au Conseil des gouverneurs que l'Université de Moncton retienne les services du gestionnaire Fauchier Partners afin d'administrer le portefeuille du fonds de fonds de couverture à condition que les documents soient en français et que les rapports soient disponibles dans les délais prescrits. »

5. AUTRES POINTS DISCUTÉS

Au sujet du rendement du portefeuille des fonds de dotation

À sa réunion du mois de février 2010, le Comité de placement a noté que les marchés boursiers mondiaux ont connu un rebondissement au mois de mars 2009 et ont continué de progresser au cours de l'année signalant un redressement de l'économie mondiale. Le Comité a noté cependant que depuis le 30 avril 2006, le portefeuille total a soustrait de la valeur par rapport au portefeuille de référence en raison, principalement, de la valeur soustraite au niveau des mandats d'actions canadiennes et étrangères et du fonds de couverture.

Au sujet du rendement du portefeuille des caisses de retraite

À sa réunion du mois de février 2010, le Comité de placement a noté que, au cours de la dernière année, le portefeuille total a soustrait de la valeur au rendement du portefeuille de référence en raison du portefeuille d'actions étrangères. De plus, les déviations par rapport à la répartition d'actif cible ainsi que la valeur soustraite dans le mandat de fonds de couverture et au niveau du portefeuille total d'actions canadiennes ont aussi été néfastes. Au cours des quatre dernières années, on note que le portefeuille total a soustrait de la valeur par rapport au portefeuille de référence. On note que tous les gestionnaires (Acadian, Newton, Louisbourg et Focus) ont connu de mauvaises performances en 2009.

5. AUTRES POINTS DISCUTÉS (suite)

Rencontres avec les gestionnaires

Au cours de l'année 2009-2010, le Comité de placement a accueilli les gestionnaires de portefeuille suivants : Placements Louisbourg, Integra Capital et Jarilowsky Fraser Ltée.

- ▶ *Placements Louisbourg* : Le 12 février 2010, les membres du Comité ont rencontré Luc Gaudet, vice-président – directeur général et Mathieu Roy, vice-président – gestionnaire de portefeuille. Les représentants de Placements Louisbourg ont rappelé que pour la gestion des obligations, l'année 2009 a été relativement bonne malgré les soubresauts connus en 2008. Selon eux, le maintien de la stratégie à long terme a été une bonne décision. Par ailleurs, au sujet des actions internationales, ils rappellent que la première année du portefeuille, soit 2006, a été difficile. Cette année négative conserve un poids important dans le calcul du rendement depuis son ouverture. Il considère que l'historique est très court.
- ▶ *Integra Capital* : Le 12 février 2010, les membres du Comité ont rencontré Bruce MacDonald et Roger Moss. Monsieur Moss a indiqué que les portefeuilles ont connu des sous-performances et que l'année 2008 a été la pire année depuis 70 ans. Il considère que l'année 2009 a connu une reprise et que l'environnement mondial sera plus favorable en 2010. Il croit que les investisseurs se concentreront encore une fois sur les sociétés de haute qualité et sur les bénéfices. Les représentants expliquent que la récession était mondiale et que la récupération risque d'être inégale pour les diverses compagnies.
- ▶ *Jarilowski Fraser Limitée* : Le 12 février 2010, les membres du Comité ont rencontré Dario Mazzearello. Il a expliqué que l'année 2008 a été très volatile et que, en conséquence, l'année 2009 a été une année où l'appétit pour le risque résidait surtout dans les matières premières. Malgré des années difficiles en 2008 et 2009, il estime que l'Université de Moncton est en meilleure position en 2010 qu'en 2009.

Fonds de fonds de couverture - présentation

Le 12 février 2010, le Comité de placement a rencontré les quatre gestionnaires suivants : BlackRoch Alternative Advisors, Fauchiers Partners, Lyxor Asset Management, Focus Investment Group. Les services de Fauchiers Partners ont été retenus.

Autres points discutés

Le Comité a aussi discuté des points suivants :

- ▶ Situation chez SGAM AI
- ▶ Entente UdeM et Placements Acadie
- ▶ Politique de taux de dépenses
- ▶ Politique de placement
- ▶ Régimes de pension
- ▶ Rapport de l'ACPAU



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

RAPPORT FINANCIER ANNUEL

AU 30 AVRIL 2010



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

ÉTATS FINANCIERS

Exercice terminé le 30 avril 2010

RAPPORT DES VÉRIFICATEURS	1
ÉTATS FINANCIERS :	
État des résultats	2
État de l'évolution des actifs nets	3
Bilan	4
État des flux de trésorerie	5
Notes complémentaires	6 à 16



RAPPORT DES VÉRIFICATEURS

Aux membres du Conseil des gouverneurs de
l'Université de Moncton

Nous avons vérifié le bilan de l'Université de Moncton au 30 avril 2010 ainsi que les états des résultats, de l'évolution des actifs nets et des flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'Université. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en nous fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des informations probantes à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'Université de Moncton au 30 avril 2010 ainsi que les résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

Ernst & Young S.N.L./S.E.N.C.R.L.

Comptables Agréés

Dieppe, Nouveau-Brunswick
Le 23 juillet 2010



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

ÉTAT DES RÉSULTATS

Exercice terminé le 30 avril

	2010	2009
Revenus :		
Scolarité		
Temps complet	24 643 904 \$	24 655 306 \$
Temps partiel	3 374 306	3 417 183
Subventions provinciales		
Non-restreintes	57 183 633	55 980 990
Restreintes	12 539 315	7 645 404
Subventions fédérales	15 112 744	15 728 297
Services vendus	4 090 349	5 206 722
Revenus de placements réalisés (note 3)	1 901 889	(46 258)
Dons	1 067 612	1 156 671
Amortissement des apports reportés (note 4)	5 582 051	4 745 864
Résidences et entreprises	7 267 911	6 744 049
Autres revenus	4 949 645	4 652 148
	<u>137 713 359</u>	<u>129 886 376</u>
Dépenses :		
Académique - Enseignement		
Facultés et écoles	58 693 383	56 129 274
Éducation permanente	4 491 825	4 284 190
Recherche universitaire	9 514 646	9 550 104
	<u>72 699 854</u>	<u>69 963 568</u>
Académique - Soutien		
Bibliothèques	5 418 048	4 959 972
Études acadiennes	1 197 477	1 237 417
Musée acadien et Galerie d'art	447 235	395 747
Direction générale des technologies	4 528 405	4 774 217
C.E.P.S. et Aréna	718 442	694 877
Registrariat et Recrutement	2 813 633	2 733 221
Autres	3 678 257	3 813 782
	<u>18 801 497</u>	<u>18 609 233</u>
Administration	<u>7 215 017</u>	<u>6 968 790</u>
Relations et développement universitaires	<u>1 339 074</u>	<u>1 272 302</u>
Services aux étudiants et étudiantes		
Général	4 246 905	3 964 610
Bourses	3 510 323	2 839 458
	<u>7 757 228</u>	<u>6 804 068</u>
Bâtiments et terrains	<u>12 343 973</u>	<u>13 071 190</u>
Amortissement	<u>7 096 948</u>	<u>6 733 915</u>
Résidences et entreprises	<u>5 914 739</u>	<u>5 806 918</u>
Ajustement à la charge pour régimes de pension	<u>3 497 275</u>	<u>1 267 901</u>
	<u>136 665 605</u>	<u>130 497 885</u>
Excédent des revenus sur les dépenses (des dépenses sur les revenus)	<u><u>1 047 754 \$</u></u>	<u><u>(611 509) \$</u></u>



ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DES ACTIFS NETS
Exercice terminé le 30 avril

	2010					2009
	Investis en immobilisations	Reçus à titre de dotations	Affectés, Recherche et Fiducie	Non affectés	Total	Total
Solde d'ouverture	18 890 047 \$	44 460 216 \$	3 524 759 \$	(4 148 813) \$	62 726 209 \$	60 907 430 \$
Excédent des revenus sur les dépenses (des dépenses sur les revenus)	(1 514 897)	0	206 890	2 355 761	1 047 754	(611 509)
Apports reçus à titre de dotations	0	1 994 685	0	0	1 994 685	1 724 358
Intérêts capitalisés	0	818 484	0	0	818 484	118 194
Investissement en immobilisations (note 5)	1 737 158	0	0	(1 737 158)	0	0
Redressement affecté aux années antérieures	0	0	0	0	0	2 210
Reclassification de soldes sans restriction externe	0	0	0	0	0	585 526
Affectations d'origine interne (note 5)	3 314 791	3 832	1 051 538	(4 370 161)	0	0
Solde de clôture	<u>22 427 099 \$</u>	<u>47 277 217 \$</u>	<u>4 783 187 \$</u>	<u>(7 900 371) \$</u>	<u>66 587 132 \$</u>	<u>62 726 209 \$</u>



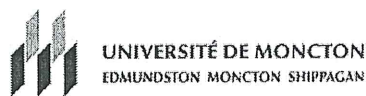
BILAN
Au 30 avril

	2010	2009
ACTIFS		
Actif à court terme		
Encaisse	27 807 008 \$	17 773 466 \$
Placements temporaires	526 520	524 347
Comptes à recevoir (net)		
Étudiants	200 221	233 271
Autres	1 490 944	1 511 429
Subventions à recevoir	16 709 490	21 089 323
Inventaires - Au prix coûtant	820 175	727 401
Dépenses payées d'avance	917 233	921 612
	48 471 591	42 780 849
Placements	52 709 617	46 339 386
Actif au titre des régimes de pension (note 6)	1 286 245	4 625 822
Immobilisations, nettes (note 7)	101 633 166	90 389 445
	204 100 619 \$	184 135 502 \$
PASSIFS		
Passif à court terme		
Comptes à payer	5 342 855 \$	4 821 027 \$
Salaires et retenues salariales	6 787 012	7 393 044
Vacances à payer	4 875 092	4 531 773
Revenus reportés	962 651	946 686
Emprunt bancaire (note 8)	4 828 900	4 828 900
Dette à long terme échéant à moins d'un an (note 9)	467 482	744 679
	23 263 992	23 266 109
Dette à long terme (note 9)	11 514 840	11 985 772
Apports reportés (note 10)	25 502 992	23 514 960
Apports reportés afférents aux immobilisations (note 4)	77 231 663	62 642 452
	137 513 487	121 409 293
Actifs nets		
Investis en immobilisations	22 427 099	18 890 047
Reçus à titre de dotations	47 277 217	44 460 216
Affectés	4 783 187	3 524 759
Non affectés	(7 900 371)	(4 148 813)
	66 587 132	62 726 209
	204 100 619 \$	184 135 502 \$

Pour le Conseil des gouverneurs,

Recteur et vice-chancelier

Vice-recteur à l'administration et
aux ressources humaines



ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE
Exercice termine le 30 avril

	2010	2009
Activités de fonctionnement		
Excédent des revenus sur les dépenses	1 047 754 \$	(611 509) \$
Éléments n'impliquant aucun mouvement d'encaisse :		
Amortissement des immobilisations	7 096 948	6 733 915
Amortissement des apports reportés (note 4)	(5 582 051)	(4 745 864)
	2 562 651	1 376 542
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement	6 605 912	2 297 030
	9 168 563	3 673 572
Activités de financement		
Apports en espèces reçus à titre de dotations	2 813 169	1 842 552
Remboursement de la dette à long terme et emprunts	(748 129)	(993 528)
Apports en espèces reçus pour financer l'achat d'immobilisations	20 171 262	4 523 009
	22 236 302	5 372 033
Activités d'investissement		
Variation nette dans les activités de placements	(6 370 231)	3 149 802
Actif au titre des régimes de pension	3 339 577	996 935
Acquisition d'immobilisations	(18 340 669)	(7 089 120)
	(21 371 323)	(2 942 383)
Augmentation nette de l'encaisse	10 033 542	6 103 222
Encaisse au début de l'exercice	17 773 466	11 670 244
Encaisse à la fin de l'exercice	27 807 008 \$	17 773 466 \$



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

NOTES COMPLÉMENTAIRES
Exercice terminé le 30 avril 2010

1. OBJECTIF DE L'ORGANISME

L'Université de Moncton est l'université acadienne de langue française du Nouveau-Brunswick prenant la relève des collèges classiques qui ont contribué à sa création en 1963. L'Université de Moncton entend être un lieu privilégié de perfectionnement personnel et un instrument de développement culturel, social et économique. Sa vocation est à la fois régionale, nationale et internationale. La mission principale de l'Université de Moncton est l'enseignement, la recherche, les services à la collectivité et la créativité. Dans sa constitution actuelle, elle regroupe trois campus universitaires situés dans les trois principales régions francophones du Nouveau-Brunswick, soit à Moncton, Edmundston et Shippagan. L'Université est une entité à but non lucratif et un organisme de bienfaisance enregistré sous la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

Utilisation d'estimations

La préparation d'états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada exige que la direction ait recours à des estimations et à des hypothèses qui ont une incidence sur les montants de l'actif et du passif comptabilisés et sur la présentation des éléments d'actif et de passif éventuels à la date des états financiers, ainsi que sur les montants comptabilisés des produits et des charges au cours de l'exercice. Les résultats réels pourraient différer des résultats estimatifs.

Constatation des produits

L'Université de Moncton applique la méthode du report pour comptabiliser les apports. Les apports affectés sont constatés à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées. Les apports non affectés sont constatés à titre de produits lorsqu'ils sont reçus ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée. Les apports reçus à titre de dotations sont constatés à titre d'augmentations directes des actifs nets.

Les revenus de placements affectés sont constatés à titre de produits dans l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées. Les revenus de placements non affectés sont constatés à titre de produits lorsqu'ils sont gagnés.

Les frais de scolarité sont constatés à titre de produits dans la même période où les cours sont offerts.

Instruments financiers

Les subventions à recevoir sont classées comme « prêts et créances ». Les emprunts bancaires et les dettes à long terme sont classés comme « autres passifs financiers ». Les instruments financiers classés comme prêts et créances et autres passifs financiers sont comptabilisés au coût après amortissement selon la méthode du taux d'intérêt effectif. Le revenu ou la dépense d'intérêt est inclus à l'excédent des revenus sur les dépenses sur la durée de vie prévue de l'instrument.



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

NOTES COMPLÉMENTAIRES
Exercice terminé le 30 avril 2010

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES (SUITE)

Instruments financiers (suite)

Tous les autres instruments financiers à court terme, ainsi que les placements à long terme, sont classés comme étant « détenus à des fins de transaction » et sont portés à la juste valeur à chaque date du bilan. Toute variation de la juste valeur est enregistrée à l'excédent des revenus sur les dépenses dans la période au cours de laquelle ces variations surviennent.

Les frais de transactions associés à l'acquisition et à la disposition de placements ainsi que les frais de gestion des placements sont passés en charges à mesure qu'ils sont engagés.

Immobilisations

Les immobilisations acquises sont comptabilisées au coût. Les apports reçus sous forme d'immobilisations sont comptabilisés à la juste valeur à la date de l'apport. Les immobilisations sont amorties de la façon suivante :

- Terrains athlétiques, eau et égouts, stationnements, routes et lumières – 20 % dégressif;
- Immeubles – 5 % dégressif;
- Mobilier et équipement non informatique – 10 ans, méthode linéaire; et,
- Équipement informatique – 5 ans, méthode linéaire.

Placements

Les placements temporaires ainsi que les placements à long terme sont présentés à la valeur marchande.

Évaluation des inventaires

Les stocks pour revente sont évalués au moindre du coût et de la valeur de réalisation nette, le coût étant déterminé selon la méthode de l'épuisement successif.

Les stocks de fournitures diverses sont évalués au moindre du coût et de la valeur de remplacement, le coût étant déterminé selon la méthode du coût moyen.

Régimes de pension des salariés

L'Université offre à ses employés et employées deux régimes de pension à prestations définies. La charge annuelle de retraite comprend la dépense actuarielle pour les services courants et l'amortissement des gains et pertes actuariels.

À cette fin, l'Université a adopté la convention suivante :

Le coût des prestations de retraite est établi selon la méthode de répartition des prestations au prorata des services, à partir des hypothèses les plus probables de la direction concernant le rendement prévu des placements des régimes, la progression des salaires et l'âge de départ à la retraite des salariés.

Pour les besoins du calcul du taux de rendement prévu des actifs des régimes, ces actifs sont évalués à leur juste valeur.



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

NOTES COMPLÉMENTAIRES
Exercice terminé le 30 avril 2010

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES (SUITE)

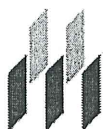
Régimes de pension des salariés (suite)

L'excédent du gain ou de la perte actuariel net sur 10 % de l'obligation au titre des prestations constituées ou sur 10 % de la valeur des actifs du régime du début de l'exercice, si ce dernier montant est plus élevé, est amorti sur la durée résiduelle moyenne d'activité des salariés actifs. Les durées résiduelles moyennes d'activité des salariés actifs couverts par les deux régimes maintenus par l'Université sont de 16 et 13 ans.

Hypothèses actuarielles significatives retenues par l'Université pour évaluer ses obligations au titre de prestations constituées

Taux d'actualisation	5,75 %
Taux de rendement prévu des actifs des régimes, à long terme	6,75 % à 7,0 %
Taux de croissance de la rémunération	3,0 %

Depuis le 1er janvier 2009, l'Université offre également à ses employées et employés un programme d'épargne-retraite volontaire et individuel, appelé Programme REÉR-UdeM. En vertu de ce programme, l'employeur contribue une part égale à celle des employées et employés qui décident d'y participer. La part de l'employeur est contribué au nom de la participante et du participant et constitue un ajout à leur rémunération. Ces comptes REÉR deviennent la propriété exclusive des employées et employés, qui en conservent la libre disposition.



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

NOTES COMPLÉMENTAIRES
Exercice terminé le 30 avril 2010

3. REVENUS DE PLACEMENTS

Les revenus de placements, y compris les modifications de valeurs marchandes des placements, sont comme suit:

	<u>2010</u>	<u>2009</u>
Revenus tirés de ressources non affectées	175 243 \$	744 563 \$
Revenus tirés de ressources affectées :		
Fonds de recherche	6 371	5 248
Fonds de fiducie	182 774	(96 685)
Fonds de dotation	<u>5 497 547</u>	<u>(3 753 100)</u>
Total des revenus de placements gagnés au cours de l'exercice	5 861 935	(3 099 974)
Moins : montants reportés :		
Fonds de recherche	(112)	(373)
Fonds de fiducie	(41 934)	-
Fonds de dotation	<u>(3 918 000)</u>	<u>-</u>
Plus : revenus de placements reconnus à même les revenus de placements reportés au cours des années précédentes :		
Fonds de fiducie	-	3 854
Fonds de dotation	<u>-</u>	<u>3 050 235</u>
Total des revenus de placements constatés à titre de produits	<u>1 901 889 \$</u>	<u>(46 258) \$</u>

4. APPORTS REPORTÉS AFFÉRENTS AUX IMMOBILISATIONS

Les apports reportés afférents aux immobilisations représentent l'assistance gouvernementale et les contributions d'origine externe reçues afin de financer l'acquisition d'immobilisations. Les variations survenues dans le solde des apports reportés pour l'exercice sont les suivantes :

	<u>2010</u>	<u>2009</u>
Solde d'ouverture, tel que déjà établi	62 642 452 \$	58 133 926 \$
Redressement affecté aux années antérieures	<u>0</u>	<u>4 731 381</u>
Solde redressé	62 642 452	62 865 307
Plus : apports reçus sous forme d'espèces	20 171 262	4 523 009
Moins : montants amortis dans les résultats	<u>(5 582 051)</u>	<u>(4 745 864)</u>
Solde de clôture	<u>77 231 663 \$</u>	<u>62 642 452 \$</u>



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

NOTES COMPLÉMENTAIRES
Exercice terminé le 30 avril 2010

5. VIREMENTS INTERFONDS

Au cours de l'exercice, les affectations interfonds ont été les suivantes :

1. Des fonds non affectés de 1 737 158 \$ ont été transférés au fonds des immobilisations afin de financer des achats d'immobilisations au montant de 989 029 \$ et pour le remboursement de 748 129 \$ sur la dette à long terme.
2. Des fonds non affectés de 4 391 052 \$ ont été transférés aux fonds de recherche, de fiducie et d'immobilisations afin de financer les dépenses futures relatives au développement professionnel (394 508 \$), des projets d'investissement en capital et des réparations relatives à certains édifices (3 338 504 \$), des dépenses relatives à des projets spécifiques (427 783 \$) et pour d'autres activités de recherche et en fiducie (230 257 \$).
3. Des fonds de 20 891 \$ provenant des fonds de recherche, de fiducie et de dotation ont été transférés aux fonds non affectés suite à la fermeture de comptes.



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

NOTES COMPLÉMENTAIRES
Exercice terminé le 30 avril 2010

6. RÉGIMES DE PENSION DES SALARIÉS

Les informations relatives aux régimes de pension à prestations définies se présentent comme suit:

	2010	2009
Évolution des obligations au titre des prestations continuées		
Solde au début de l'exercice	237 745 889 \$	274 725 320 \$
Coût des services rendus au cours de l'exercice	7 531 028	8 560 261
Intérêts débiteurs	15 984 427	14 537 485
Perte (gain) actuariel	23 674 999	(47 314 943)
Prestations versées	(16 941 174)	(12 762 234)
Solde à la fin de l'exercice	267 995 169	237 745 889
Évolution de l'actif des régimes:		
Juste valeur au début de l'exercice	190 897 645	229 569 800
Rendement prévu des actifs des régimes	12 928 585	15 711 402
Perte actuarielle	11 534 973	(49 544 518)
Cotisations de l'employeur	4 511 963	3 902 076
Cotisations des salariés	4 616 630	4 021 119
Prestations versées	(16 941 174)	(12 762 234)
Juste valeur à la fin de l'exercice	207 548 622	190 897 645
Situation de capitalisation - (Déficit)	(60 446 547) \$	(46 848 244) \$

La charge nette de l'Université au titre des régimes se présente comme suit:

Coût des services rendus au cours de l'exercice, déduction faite des cotisations des salariés	2 914 398 \$	4 539 142 \$
Intérêts débiteurs	15 984 427	14 537 485
Rendement prévu des actifs des régimes	(12 928 585)	(15 711 402)
Amortissement des gains et pertes actuariels	1 881 300	1 533 786
Charge nette au titre des régimes	7 851 540 \$	4 899 011 \$

L'actif au titre des régimes de retraite se détaille comme suit:

Cotisations de l'Université	4 511 963 \$	3 902 076 \$
Charge nette de l'exercice	7 851 540	4 899 011
Variation de l'exercice	(3 339 577)	(996 935)
Actif au début de l'exercice	4 625 822	5 622 757
Actif à la fin de l'exercice	1 286 245 \$	4 625 822 \$



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

NOTES COMPLÉMENTAIRES
Exercice terminé le 30 avril 2010

7. IMMOBILISATIONS

	2010			2009
	<u>Coût</u>	<u>Amortissement cumulé</u>	<u>Valeur nette</u>	<u>Valeur nette</u>
Terrains	3 847 630 \$	0 \$	3 847 630 \$	3 487 221 \$
Terrains athlétiques, eau et égouts, stationnements, routes et lumières	593 139	591 613	1 526	1 907
Immeubles	149 408 765	73 416 202	75 992 563	64 268 678
Mobilier et équipement non informatique	36 739 515	26 279 392	10 460 123	10 576 576
Équipement informatique	<u>14 434 433</u>	<u>3 103 109</u>	<u>11 331 324</u>	<u>12 055 063</u>
	<u>205 023 482 \$</u>	<u>103 390 316 \$</u>	<u>101 633 166 \$</u>	<u>90 389 445 \$</u>

8. EMPRUNT BANCAIRE

	2010	2009
<u>Emprunt bancaire</u>		
Campus de Moncton, billet à demande au taux préférentiel (Régimes de retraite)	<u>4 828 900 \$</u>	<u>4 828 900 \$</u>

Le Campus de Moncton dispose d'une marge de crédit d'un montant autorisé de 1 000 000 \$, le Campus d'Edmundston de 700 000 \$ et le Campus de Shippagan de 300 000 \$, portant toutes des intérêts au taux préférentiel.



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

NOTES COMPLÉMENTAIRES
Exercice terminé le 30 avril 2010

9. DETTE À LONG TERME

	2010	2009
Campus de Moncton, hypothèque 8,5 %, remboursable par versements mensuels de 53 092 \$, incluant capital et intérêts, dernier versement échéant le 1er décembre 2009 (Sciences de l'environnement).	0 \$	310 930 \$
Campus d'Edmundston, hypothèque 6,65 %, remboursable par versements mensuels de 4 897 \$, incluant capital et intérêts, dernier versement échéant le 1er mai 2030 (résidence).	686 503	703 606
Campus de Moncton, hypothèque 5,375 %, remboursable par versements semi-annuels de 28 549 \$, incluant capital et intérêts, dernier versement échéant le 1er juillet 2017 (résidence LaFrance).	309 774	348 647
Campus d'Edmundston, hypothèque 5,75 %, remboursable par versements semi-annuels de 23 329 \$, incluant capital et intérêts, dernier versement échéant le 15 septembre 2018 (résidence).	310 262	337 883
Campus de Moncton, hypothèque 6,23 %, remboursable par versements mensuels de 15 243 \$, incluant capital et intérêts, dernier versement échéant le 8 février 2020 (résidence Médard-Collette).	1 333 338	1 429 852
Campus de Moncton, hypothèque 5,85 %, remboursable par versements mensuels de 6 087 \$, incluant capital et intérêts, dernier versement échéant le 8 octobre 2024 (Parc scientifique).	710 379	740 877
Campus de Shippagan, hypothèque 2,95 %, remboursable par versements mensuels de 11 812 \$, incluant capital et intérêts, dernier versement échéant le 9 novembre 2029 (I.R.Z.C.).	1 930 500	1 988 972
Campus de Shippagan, hypothèque 4,32 %, remboursable par versements mensuels de 11 205 \$, incluant capital et intérêts, dernier versement échéant le 15 septembre 2030 (résidence).	1 817 767	1 872 379
Campus de Moncton, hypothèque 6,33 %, remboursable par versements mensuels de 35 557 \$, incluant capital et intérêts, dernier versement échéant le 7 octobre 2030 (résidence Médard-Collette).	4 883 799	4 997 305
	11 982 322	12 730 451
Moins : portion échéant au cours du prochain exercice	467 482	744 679
	<u>11 514 840 \$</u>	<u>11 985 772 \$</u>



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

NOTES COMPLÉMENTAIRES
Exercice terminé le 30 avril 2010

9. DETTE À LONG TERME (SUITE)

Les remboursements en capital des emprunts hypothécaires à effectuer durant les cinq (5) prochains exercices sont les suivants :

2011	-	467 482 \$
2012	-	492 889 \$
2013	-	525 614 \$
2014	-	555 761 \$
2015	-	588 315 \$

Les intérêts reliés à la dette à long terme se chiffraient à 702 163 \$ au cours de l'exercice terminé le 30 avril 2010. De ce total, un montant de 136 145 \$ a été imputé à la ligne Bâtiments et terrains et 565 928 \$ à la ligne Résidences et entreprises.

10. APPORTS REPORTÉS AFFÉRENTS AUX FONDS SPÉCIFIQUES

	2010			2009
	<u>Affectés Dotation</u>	<u>Affectés, Recherche et Fiducie</u>	<u>Total</u>	<u>Total</u>
Solde d'ouverture	0 \$	23 514 960 \$	23 514 960 \$	28 191 397 \$
Revenus gagnés et reportés aux années futures (constatés dans l'année)	3 918 546	(1 112 030)	2 806 516	(3 831 586)
Revenus de placements capitalisés	(818 484)	0	(818 484)	(118 194)
Reclassification de soldes sans restriction externe	0	0	0	(585 526)
Affectations d'origine interne	(7 000)	7 000	0	(141 131)
	<u>3 093 062 \$</u>	<u>22 409 930 \$</u>	<u>25 502 992 \$</u>	<u>23 514 960 \$</u>



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

NOTES COMPLÉMENTAIRES
Exercice terminé le 30 avril 2010

11. ENGAGEMENTS

L'Université de Moncton s'est engagée par des ententes jusqu'en avril 2015 pour la location d'équipements, la location de véhicules, des contrats de construction et divers services. Le solde des engagements suivant ces ententes s'établit à 9 741 914 \$. Les paiements minimums exigibles au cours des cinq prochains exercices sont les suivants :

2011	-	8 794 489 \$
2012	-	309 435 \$
2013	-	255 442 \$
2014	-	242 747 \$
2015	-	139 801 \$

12. INSTRUMENTS FINANCIERS

Risque de crédit

L'Université consent du crédit à ses étudiants et clients dans le cours normal de ses activités. Elle maintient des provisions pour pertes potentielles sur créances et n'exige généralement pas de caution.

Pour les autres créances, l'Université évalue, de façon continue, les pertes probables et constitue une provision pour pertes en se fondant sur leur valeur de réalisation estimative.

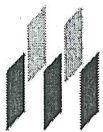
Pour ce qui est des comptes à recevoir, l'Université ne court aucun risque important à l'égard d'un client unique.

Juste valeur

La juste valeur des actifs et passifs financiers à court terme correspond approximativement à leur valeur comptable en raison de leur échéance à court terme.

La juste valeur des placements à long terme est équivalente à la valeur du marché établie selon le cours de clôture.

La juste valeur des dettes à long terme est de 16 024 201 \$ au 30 avril 2010 (17 068 718 \$ au 30 avril 2009). Cette juste valeur est déterminée en actualisant les flux de trésorerie contractuels futurs prévus en vertu des contrats de financement en vigueur à des taux d'actualisation qui représentent les taux d'emprunt dont l'Université pourrait actuellement se prévaloir pour des emprunts comportant des conditions et des échéances semblables.



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

NOTES COMPLÉMENTAIRES
Exercice terminé le 30 avril 2010

13. INFORMATIONS CONCERNANT LE CAPITAL

Le capital de l'Université se compose de ses actifs nets et de sa dette à long terme. Son objectif en matière de gestion de son capital est de protéger sa capacité de continuer à attirer des étudiants à l'Université. L'Université gère son capital par l'établissement et le suivi d'un budget annuel approuvé par le Conseil des gouverneurs.

L'Université est soumise à des restrictions externes sur sa dette à long terme. L'Université s'est conformée à ces exigences. De plus, l'Université reçoit certaines subventions pour lesquelles il existe des restrictions précisant les conditions pour utiliser ces ressources financières. L'Université s'est également conformée à ces exigences.

Les actifs nets affectés ne sont utilisés que pour les fins désignées par le contributeur.

Les dépenses du fonds de dotation sont limitées à 5 % de la moyenne des valeurs marchandes des fonds de dotation au 31 décembre des trois exercices précédents. Afin de protéger son fonds de dotation contre l'inflation, l'Université capitalise une partie des revenus de placements du fonds de dotation; le montant capitalisé est basé sur l'indice des prix à la consommation.

14. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres comparatifs ont été reclassifiés afin de se conformer à la présentation de l'exercice courant.

Conseil des gouverneurs

Lignes directrices établissant la procédure des élections à la présidence, vice-présidence et au sein du Comité exécutif du Conseil des gouverneurs

Préambule :

À sa réunion annuelle, le Conseil des gouverneurs, élit, s'il y a lieu, son président ou sa présidente et sa vice-présidente ou son vice-président. La vice-présidente ou le vice-président est choisi parmi les trois membres externes du Conseil qui siègent au Comité exécutif soit des personnes qui ne sont ni des employées ou employés ni des étudiantes ou des étudiants de l'Université.¹

La Loi sur l'Université de Moncton prévoit que le Conseil des gouverneurs nomme son président et les membres du Comité exécutif par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale.²

Procédure :

Le vote du Conseil des gouverneurs, en matière d'élection à une charge, est soumis à la procédure suivante en tenant compte des divers scénarios plausibles.

Première étape : Nomination de deux scrutateurs et scrutatrices désintéressés, de préférence des invitées ou invités.

Deuxième étape : Mises en nomination selon la procédure du Code Morin

Troisième étape : Premier tour : scrutin secret et décompte des votes*

Quatrième étape : Deuxième tour si nécessaire : scrutin secret et décompte des votes

Cinquième étape : Troisième tour si nécessaire : scrutin secret et décompte des votes

* **Il faut deux tiers de tous les votes exprimés** pour élire une personne au poste convoité. Si aucune candidate ou aucun candidat ne rallie deux tiers des votes au premier tour de scrutin, on procède à un deuxième tour de scrutin en éliminant la candidate ou le candidat qui a recueilli le plus faible nombre de votes et ce jusqu'à ce que l'on obtienne deux tiers des votes exprimées.

Notes

- 1) S'il n'y a qu'une candidate ou un candidat pour un poste convoité, il faut deux tiers de tous les votes exprimés pour élire la personne au poste.
- 2) À la suite des tours de scrutin, si une candidate ou un candidat restant pour un poste convoité n'obtient pas deux tiers des votes exprimés, elle ou il doit retirer sa candidature. La candidate ou le candidat ayant terminé en deuxième position peut alors porter son nom au ballottage pour se faire élire au poste convoité étant entendu qu'elle ou il doit obtenir deux tiers de tous les votes exprimés.

¹ Voir les Statuts et règlements de l'Université de Moncton, paragraphe 17 (5) intitulé « Réunion annuelle » et l'article 18 intitulé « Comité exécutif ».

² Voir Loi de l'Université de Moncton, paragraphe 6(4) et article 9.

Rubrique 13
CGV-100918
(Réunion annuelle)

NOMINATIONS AU CONSEIL DES GOUVERNEURS

Préparé par le Secrétariat général

Septembre 2010

CONSEIL DES GOUVERNEURS (suite)

<u>COMPOSITION</u>	<u>QUALITÉ</u>	<u>PÉRIODE D'EXERCICE</u>
Comeau , Louis R.	Chancelier	D'office
Fontaine , Yvon	Recteur et vice-chancelier	D'office
Trois membres du personnel enseignant de l'Université, soit une ou un membre représentant chaque constituante, élus par le personnel enseignant de chacune des trois constituantes de l'Université;		
Cardin , Michel.	Professeur (Moncton)	2010 07 - 2013 06
Héту , Daniel	Professeur (Shippagan)	2008 06 - 2011 06
Vigneault , Luc	Professeur (Edmundston)	2010 05 - 2013 05
Trois étudiantes ou étudiants, soit une étudiante ou un étudiant de chaque constituante, élu par l'ensemble de la population étudiante de sa constituante :		
Gravel , Katherine	Étudiante (Shippagan)	2010 04 - 2011 03
LeBlanc , Ghislain	Étudiant (Moncton)	2010 04 - 2011 03
Lessard-Couturier , Zoé	Étudiante (Edmundston)	2010 05 - 2011 04
Trois membres, soit un membre pour chacune des trois régions suivantes : le Nord-Ouest, le Nord-Est et le Sud-Est, élu par l'association des anciens, anciennes, amies et amis de chacune des trois constituantes :		
Landry , Hermel	Ancien (Edmundston)	2008 09 - 2011 09
Paulin , Roseline	Ancienne (Shippagan)	2008 09 - 2011 09
Thériault , Mario	Ancien (Moncton)	2010 01 - 2010 12
Trois membres, soit un membre pour chacune des trois régions suivantes et y résidant : le Nord-Ouest, le Nord-Est et le Sud-Est, nommés par le lieutenant-gouverneur ou la lieutenant-gouverneure en conseil :		
Cormier , Léandre.	Sud-Est	2010 09 - 2013 09
Robichaud , Ivan	Nord-Est	2010 09 - 2013 09
Soucie , Jean..	Nord-Ouest	2010 09 - 2013 09
Trois membres résidant au Nouveau-Brunswick, mais à l'extérieur des régions du Nord-Ouest, du Nord-Est et du Sud-Est, dont l'un est nommé par le lieutenant-gouverneur ou la lieutenant-gouverneure en conseil et les deux autres par le Conseil des gouverneurs :		
Delaquis , Dany ¹	Extérieur des régions	2010 09 - 2013 09
Ferguson , Alvery (Bill)	Extérieur des régions	2010 09 - 2013 09
Léger , Marc	Extérieur des régions	2009 09 - 2012 09

¹ Nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil.

CONSEIL DES GOUVERNEURS (suite)

Six membres, soit deux pour chacune des trois régions suivantes et y résidant : le Nord-Ouest, le Nord-Est et le Sud-Est, nommés par le Conseil des gouverneurs :

Bossé, Alain	Nord-Ouest	2010 09 - 2013 09
Daneault, Annie C.	Nord-Ouest	2010 09 - 2013 09
Gagnon, Yves	Nord-Est	2009 09 - 2012 09
Léger, Louis	Sud-Est	2009 09 - 2012 09
Richard, André G. ¹	Sud-Est	2008 09 - 2011 09
Roy, Pauline	Nord-Est	2010 09 - 2013 09
vice-présidente (sept. 2010-2013)		

Quatre membres de l'extérieur du Nouveau-Brunswick, dont deux résidant dans la région de l'Atlantique, nommés par le Conseil des gouverneurs :

Arsenault, Georges	Atlantique (IPE)	2008 09 - 2011 09
Bastarache, Lise	Candiac (QC)	2010 09 - 2013 09
Dumas-Sluyter, Liette	Ottawa	2008 09 - 2011 09
Madden, Vaughne	Atlantique (NS)	2010 09 - 2013 09

Tous les vice-recteurs peuvent assister aux réunions du Conseil des gouverneurs, mais sans y avoir voix délibérative :

Albert, Paul	Vice-recteur (Edmundston)	D'office
Boucher, Neil	Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	D'office
El-Jabi, Nassir	Vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines	D'office
Roy Vienneau, Jocelyne	Vice-rectrice (Shippagan)	D'office

INVITÉS ET INVITÉES

Castonguay, Lynne	Secrétaire générale	D'office
Thériault, Thérèse	Directrice du Service des communications	D'office
N...	Présidente, Comité consultatif des femmes du CUM	D'office

¹ Mandat de 3 ans, renouvelable une fois (3 + 3). Le premier mandat se terminera en septembre 2013.

COMITÉ EXÉCUTIF

NATURE : Comité permanent du Conseil des gouverneurs. Cf. Article 18 Statuts et règlements.

- MANDAT :
- Exécuter les directives du Conseil des gouverneurs, dont il est le mandataire.
 - Disposer des affaires courantes qui lui échoient entre les réunions du Conseil.
 - Assumer la responsabilité immédiate de l'administration de l'Université et en surveiller les opérations financières.
 - Animer le travail des comités constitués par le Conseil des gouverneurs.
 - Recommander au Conseil des gouverneurs les promotions et les permanences d'emploi des professeurs, des professeures et des bibliothécaires.
 - Recommander au Conseil le choix des récipiendaires de la médaille d'honneur de même que du titre d'administrateur émérite.
 - Conseiller le recteur et les cadres supérieurs de l'Université dans l'exercice de leurs fonctions.

NOMBRE : 5 membres.

QUORUM : 3 membres.

DURÉE DU MANDAT : 3 ans.

COMPOSITION

QUALITÉ

PÉRIODE D'EXERCICE

Fontaine, Yvon	Recteur et vice-chancelier	D'office
Landry, Hermel	Membre du Conseil, nommé par le Conseil	2010 09 - 2013 09
Léger, Louis	Membre du Conseil, nommé par le Conseil	2010 09 - 2013 09
Richard, André G., président	Président du CGV	D'office
Roy, Pauline.	Membre du Conseil, nommée par le Conseil	2008 09 - 2011 09

Invités et invitées (voix consultative)

Albert, Paul	Vice-recteur (Campus d'Edmundston)	D'office
Boucher, Neil	Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	D'office
Castonguay, Lynne	Secrétaire générale	D'office
El-Jabi, Nassir	Vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines	D'office
LeBlanc, Ghislain	Représentante étudiante, membre du Conseil	2010 04 - 2011 03
Roy Vienneau, Jocelyne	Vice-rectrice (Campus de Shippagan)	D'office

UNIVERSITÉ DE MONCTON

**Rapport annuel
2009-2010**

**Vice-recteur à l'enseignement
et à la recherche**

Neil J. Boucher

27 AOÛT 2010

Table des matières

INTRODUCTION	1
PARTIE I : LE CADRE FACULTAIRE	2
1) Les programmes d'études	2
2) Le corps professoral	4
3) La recherche et les études supérieures	5
4) La population étudiante.....	6
PARTIE II : LES CENTRES, LES CHAIRES DE RECHERCHE ET LES INSTITUTS	7
1) Les centres	7
2) Les chaires de recherche.....	8
3) Les instituts	9
PARTIE III : LES SERVICES RATTACHÉS AU BUREAU DU VRER	10
1) La Bibliothèque Champlain	10
2) La Direction générale de l'Éducation permanente	11
3) La Direction générale des technologies	12
4) Le Bureau des relations internationales	12
5) Les Services aux étudiantes et aux étudiants.....	13
6) Le Service d'animation et de soutien à l'enseignement	14
7) Le Bureau de l'enseignement coopératif	14
8) Le Bureau de soutien à l'innovation.....	15

INTRODUCTION

L'année académique 2009-2010 s'avérait la première année de mon deuxième mandat de cinq ans en tant que vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Comme par les années passées, plusieurs dossiers – certains nouveaux, d'autres une continuation des années précédentes – sont passés par mon bureau au fil des mois afin d'assurer un bon fonctionnement du secteur académique de l'Université de Moncton. Je désire remercier toutes les instances qui m'ont épaulé dans ces dossiers au cours de l'année. Je voudrais particulièrement souligner le soutien des doyennes et des doyens des facultés et des décanats d'études qui assurent la gestion « de première ligne » et sans qui les travaux du bureau du VRER seraient difficilement menés à bon port.

Un changement important de personnel affecté à mon bureau s'effectue au moment d'écrire ces lignes. Après onze années à la barre du Registrariat, Madame Suzanne LeBlanc tire sa révérence pour entreprendre de nouveaux projets. Nous voulons lui souhaiter bonne chance et lui offrir nos meilleurs remerciements pour l'excellent travail accompli lors de son mandat. Avec le départ de Madame LeBlanc, nous annonçons l'arrivée en poste de M. Pascal Robichaud, anciennement du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, qui assume les fonctions de registraire depuis le 5 juillet 2010. Nous annonçons également l'arrivée de Madame Nisk Imbeault à la direction de la Galerie d'art de l'Université. Madame Imbeault était autrefois directrice de la Galerie Sans Nom.

Je voudrais également féliciter Odette Snow et Francis LeBlanc qui ont été nommés respectivement doyenne de la Faculté de droit et doyen de la Faculté des sciences. Je voudrais exprimer ma reconnaissance envers Serge Rousselle et Christian Kant qui ont exécuté des mandats de doyens par intérim en attendant l'entrée en fonction de Madame Snow et de Monsieur LeBlanc. Pour sa part, le doyen Paul Chiasson de la Faculté d'ingénierie a été reconduit pour un deuxième mandat de cinq ans.

Ce rapport annuel est divisé en trois parties. La première présente un sommaire des activités regroupé autour de quatre thématiques rattachées aux facultés et aux décanats d'études, soit les programmes, le corps professoral, la recherche et les études supérieures, et la population étudiante. La deuxième partie s'avère un aperçu des différents centres, chaires de recherche et instituts de l'Université de Moncton. En dernier lieu, un sommaire des multiples activités menées par les services reliés au bureau du VRER est présenté.

Ce rapport se veut une synthèse de plusieurs rapports qui me sont soumis à la fin de chaque année par les différentes unités académiques. Il est évident que tous les détails de ces rapports individuels ne peuvent figurer dans celui-ci. Toutefois, les lectrices et lecteurs qui veulent en connaître davantage eu égard une instance particulière sont priés de consulter les rapports qui seront présentés dans leur totalité lors du Sénat académique du 27 août 2010.

PARTIE I : LE CADRE FACULTAIRE

1) LES PROGRAMMES D'ÉTUDES

1.1 L'évaluation des programmes

L'évaluation des programmes s'est poursuivie au cours de l'année 2009-2010. Entre août 2009 et mai 2010, le Sénat académique a été saisi de huit évaluations de programme aux premier et deuxième cycles dans les disciplines suivantes : les études françaises, le Baccalauréat ès arts/Baccalauréat en éducation (secondaire), l'histoire (1^{er} et 2^e cycles), les arts (mineure pluridisciplinaire en beaux-arts), la géographie, l'économie, et les arts visuels. Quant à l'évaluation des programmes suivants, elle a été initiée ou poursuivie pendant la dernière année et devrait être finalisée au cours de l'année 2010-2011, soit, art dramatique, sciences religieuses, mineure en français langue seconde, et la Maîtrise en administration scolaire.

L'évaluation périodique de nos programmes est une partie intégrale de l'assurance de la qualité des formations que nous offrons à nos étudiantes et étudiants. Par contre, certaines facultés sont en retard par rapport à l'échéancier établi par le Sénat académique en 2000-2001. J'encourage toutes les unités à assurer que le cycle d'évaluation de leurs programmes respecte le calendrier accepté par la plus haute instance académique.

1.2 La reconfiguration des programmes

La reconfiguration des programmes s'avère sans conteste le dossier d'envergure au sein du bureau du VRER. Des progrès importants ont été réalisés au cours de la dernière année et nous sommes confiants que cela va se poursuivre en 2010-2011. À date, le Sénat académique a accepté 25 programmes reconfigurés en provenance des Facultés d'administration et des arts et sciences sociales. Je m'en voudrais de passer sous silence le travail assidu de la Faculté d'administration qui aura réussi à reconfigurer tous ses programmes avant la fin du semestre d'automne 2010. D'après les rapports annuels reçus à mon bureau, certaines facultés sont bien avancées dans le travail de reconfiguration et pensent déposer leurs projets au Comité des programmes dès l'automne 2010. Par contre, diverses raisons ont motivé un retard dans ce dossier au sein de certaines facultés, ce qui, nous espérons, ne va pas se poursuivre pendant l'année qui s'amorce.

1.3 Création et abolition des programmes

L'année 2009-2010 s'est avérée importante en ce qui a trait à la création de nouveaux programmes au niveau des cycles supérieurs. Deux doctorats se sont ajoutés à la liste de nos programmes de 3^e cycle, soit le Doctorat en psychologie, profil professionnel, et le Doctorat en sciences de la vie. Nous sommes confiants que ces ajouts vont enrichir notre carte de programmes et fortifier nos capacités en recherche. Notons également qu'un programme de 3^e cycle en sciences appliquées est en préparation à la Faculté d'ingénierie qui prévoit admettre une première cohorte en septembre 2011.

Pour la première fois à l'Université de Moncton, nous comptons parmi nos programmes un projet d'études bi-disciplinaires au niveau du 2^e cycle. Le Département d'études françaises et le Département d'anglais se sont réunis pour développer une Maîtrise ès arts en littérature canadienne comparée. Avec un éventail riche de cours et de recherche au sein des deux unités, le programme proposé s'annonce prometteur pour recruter des étudiantes et des étudiants qui tentent de faire le pont entre la production littéraire des deux groupes ethniques majeurs du Canada.

Le Sénat académique a également accepté la création d'un Certificat en études préparatoires en musique. Ce nouveau programme remplace l'année préparatoire en musique qui ne se greffait à aucune reconnaissance académique officielle (grade, diplôme ou certificat), ce qui posait des problèmes pour certaines personnes inscrites à cette formation.

Il importe de noter ici que le Sénat académique a approuvé la refonte de notre programme de formation linguistique qui entrera en vigueur en septembre 2010. La nouvelle réforme propose le remplacement du cours diagnostique 1903 par un test de classement, des cours de mise à niveau et deux nouveaux cours, l'un en communication orale et l'autre en communication écrite. De plus, le programme de science infirmière a été refondu en faveur d'une l'approche pédagogique APP et la version reconfigurée entrera en vigueur en septembre 2010. C'est une dérogation à l'implantation de la reconfiguration des programmes que le Sénat académique a jugé appropriée.

Au cours de l'année 2009-2010, quatre de nos programmes ont été abolis pour motifs différents, soit deux à la Faculté des arts et des sciences sociales, et deux à la Faculté des sciences. Quant à la FASS, l'année préparatoire fut abolie (déjà indiqué ci-haut) ainsi que le programme de mineure pluridisciplinaire (beaux-arts). Pour la Faculté des sciences, les deux programmes relevaient du Département d'informatique, soit le Certificat de 2^e cycle en technologie de l'information et le Diplôme d'études supérieures en technologie de l'information – régime coopératif.

1.4 Carte des programmes

En août 2009, le Sénat académique formait un comité *ad hoc* dont le mandat était, dans le contexte économique actuel de l'Université de Moncton, « d'identifier les pistes de solution afin de positionner l'Université pour assurer sa mission, son développement et sa pérennité ». Composé de huit personnes en provenance de l'administration, du corps professoral et du corps étudiant, le Comité a organisé deux activités de consultation auprès de la collectivité universitaire afin de circonscrire les enjeux et les défis en ce qui a trait à la carte des programmes. Deux questions de base ont guidé les travaux, soit : a) la carte actuelle des programmes constitue-t-elle un obstacle au développement et à la pérennité de l'Université?, et b) les pratiques actuelles de conception, de création, de maintien et de prestation des programmes de formation permettent-elles d'en assurer la qualité soutenue? Le résultat de ces démarches, entre autres, a été la production d'un rapport préliminaire, déposé au mois de juin 2010, qui servira comme toile de fond pour les discussions qui auront lieu à tous les niveaux dans toutes les composantes de l'Université jusqu'au 1^{er} octobre 2010. Le Comité déposera son rapport final à la réunion du Sénat académique du 30 octobre 2010.

2) LE CORPS PROFESSORAL

2.1 Formation et recrutement du corps professoral

La réputation d'une université passe avant tout par la qualité de son corps professoral. Conséquemment, la formation joue un rôle de premier plan au sein du corps professoral, ce qui motive l'Université à encourager fortement l'obtention du doctorat. En 2009-2010, sept de nos professeures et professeurs ont été conférés le grade de troisième cycle dont trois à la Faculté des sciences de l'éducation, un à la Faculté d'administration, un à la Faculté de droit et un à l'École des sciences des aliments, de nutrition et d'études familiales. Nous voulons féliciter les nouveaux diplômés et leur souhaiter longue carrière à l'Université de Moncton.

La formation continue du corps professoral s'avère importante dans la carrière universitaire, tout particulièrement une formation pédagogique car la majorité des professeures et professeurs à l'extérieur de la Faculté des sciences de l'éducation n'ont pas reçu cette formation lors de leurs études dans la discipline choisie. À cette fin, le Service d'animation et de soutien à l'enseignement (SASE) est au service du corps professoral pour développer une culture de la pédagogie universitaire par le biais d'une série de formations ponctuelles. Pendant l'année académique qui vient de s'écouler, une série d'activités ont été organisées autour de la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage, de l'encadrement et du soutien offerts aux étudiantes et aux étudiants, ainsi que de l'intégration pédagogique des technologies. L'activité principale fut le colloque du mois de mai qui avait comme thème « Appuyer la réussite aux études : comment s'y prendre avec les outils technologiques d'aujourd'hui et de demain? » En tout, plus de 200 personnes, dont 70 membres du corps professoral, y participaient.

Au chapitre du recrutement du corps professoral, les facultés ont réussi à recruter les professeures et professeurs nécessaires pour répondre aux besoins. Toutefois, ce n'est pas pour dire que la dotation des postes est chose facile. Plusieurs départements éprouvent encore de la difficulté à recruter les personnes recherchées et doivent faire compétition avec les grandes universités métropolitaines du Québec et de l'Ontario.

2.2 Services à la collectivité

Comme par les années passées, le corps professoral de l'Université de Moncton est beaucoup impliqué dans des activités académiques et communautaires qui permettent un rayonnement de notre institution. Au niveau de l'académique, plusieurs professeures et professeurs organisent des colloques et des conférences portant sur des thématiques ponctuelles. Le Colloque sur l'œuvre de Michel Bastarache, le Colloque international sur la situation linguistique en Acadie en hommage à Louise Péronnet, le 2^e Colloque spécialisé en sciences de l'information (UMCS), le Colloque de l'Association des didacticiens en mathématiques du Québec ne sont que quelques exemples parmi d'autres. Ces assises font valoir le travail de nos professeures et professeurs auprès de leurs pairs et contribuent à l'avancement du champ disciplinaire.

Reliées à l'académique sont les diverses activités de recrutement amorcées par les professeures et professeurs afin de convaincre la jeunesse francophone de la province d'étudier chez nous. À part des démarches traditionnelles de recrutement dans la salle de classe, plusieurs membres du corps professoral organisent des concours, des jeux, des journées portes ouvertes, des salons, et

passent des entrevues dans les médias afin d'exposer les jeunes du secondaire aux avantages d'étudier à l'Université de Moncton tout en faisant la promotion de leur discipline. Au moins une faculté dispose de son propre comité de recrutement. L'institution est heureuse de pouvoir compter sur le dévouement de ces personnes et les encourage à continuer le travail.

Plusieurs des rapports facultaires soulignent la contribution des professeures et professeurs qui mettent à profit leur formation et leur expertise pour prêter main-forte à différentes organisations régionales et nationales à but non lucratif. Que ce soit pour le milieu associatif, les ministères gouvernementaux, la communauté artistique ou le milieu des affaires, l'apport de nos professeures et professeurs s'avère un atout de taille pour plusieurs regroupements. Notons en particulier le travail humanitaire du professeur Roger LeBlanc de l'ÉKR qui, avec un groupe d'étudiants, est venu en aide aux sinistrés de Haïti dans le cadre du programme *Right to play*.

3) LA RECHERCHE ET LES ÉTUDES SUPÉRIEURES

Afin d'assurer un appui soutenu aux professeures et professeurs dans le dossier de la recherche, la vice-rectrice adjointe à la recherche et doyenne de la FESR a privilégié trois objectifs lors de la première année de son mandat; 1) maximiser la participation des chercheures et chercheurs aux programmes de financement des grands conseils; 2) prendre une part active à la bonne marche du Conseil des études supérieures du Nouveau-Brunswick; et 3) mettre sur pied un plan de communication des activités de recherche.

Dans le but de valoriser la recherche à l'Université de Moncton, la FESR voit à l'élaboration de plusieurs stratégies qui favorisent à la fois le corps professoral et la population étudiante. De prime abord, elle gère cinq programmes de financement interne qui, cette année, ont attribué la somme de 166 038 \$ au personnel enseignant des trois campus. En ce qui a trait aux étudiantes et aux étudiants des cycles supérieurs, un total de 443 501 \$ a été distribué sous forme de bourses d'études. D'autres démarches, telles les journées d'études supérieures et de la recherche, le concours des jeunes chercheurs, et le prix Vo-Van pour la meilleure thèse assurent la valorisation de la recherche.

Au niveau des nouvelles subventions en provenance de sources externes, l'Université de Moncton a reçu au-delà de 1,8 million de dollars réparti de la façon suivante :

FCI = 74 920 \$	CRSNG (3 programmes) = 118 700 \$
CRSH (4 programmes) = 204 997 \$	IRSC (2 programmes) = 37 703 \$
FINB (4 programmes) = 106 000 \$	FRSNB = 69 000 \$
Frais indirects = 991 566 \$	Fonds de fiducie pour l'environnement = 269 000 \$

TOTAL DES NOUVELLES SUBVENTIONS REÇUES = 1 871 886 \$

À cette somme, nous pouvons ajouter un montant de 1 548 879 \$ de subventions de recherche en cours, ce qui augmente le roulement de fonds de recherche à l'Université à 3 420 765 \$.

Pendant l'année 2009-2010, une collaboration étroite avec le Bureau du recrutement étudiant s'est poursuivie, ainsi qu'avec les facultés, écoles et départements. Ces démarches ont permis de maintenir les effectifs étudiants à la

FESR à 445. De plus, 181 diplômes de cycles supérieurs (179 à la maîtrise et 2 au doctorat) ont été décernés lors des collations de grades du printemps 2010.

La FESR suit de près le dossier de l'établissement de deux « écoles » d'études supérieures au Nouveau-Brunswick ainsi que le dossier de la mise en œuvre d'une stratégie provinciale de recherche. L'Université de Moncton est représentée sur les comités de travail par le VRER, la doyenne de la FESR et les deux doyens des études.

4) LA POPULATION ÉTUDIANTE

3.1 Inscriptions et recrutement

Grâce à des efforts soutenus de recrutement, l'Université de Moncton a réussi à franchir le cap de 5 000 étudiantes et étudiants à temps plein en 2009-2010. L'effectif total s'élevait à 5 911 lorsque les personnes inscrites à temps partiel étaient ajoutées au montant du temps plein. La répartition par campus était de 484 à l'UMCE, 4 127 à l'UMCM et 418 à l'UMCS pour un total de 5 029. La Faculté des arts et des sciences sociales et la Faculté des sciences de la santé et des services communautaires demeurent les deux unités les plus importantes au niveau des inscriptions confirmées, soit 1 005 étudiantes et étudiants inscrits à la première et 864 à la deuxième.

Le maintien de nos effectifs estudiantins repose sur deux facteurs déterminants, soit un taux de pénétration élevé au sein de notre marché principal et notre capacité d'attirer des étudiantes et des étudiants en provenance du marché international. Les polyvalentes francophones du Nouveau-Brunswick persistent en tant que source privilégiée de recrutement ayant fourni 800 des 1 339 nouvelles admissions en septembre 2009. Cela représente un taux de pénétration de 30,1%, ce qui dépasse la moyenne nationale de 2%. Toutefois, la population étudiante inscrite dans les écoles secondaires est appelée à décroître dans les années à venir, ce qui aura indubitablement des répercussions sur les inscriptions en dépit du maintien du taux de pénétration.

La population estudiantine en provenance de l'international s'avère le deuxième facteur qui nous a permis de maintenir les effectifs étudiants au-dessus du cap de 5 000. Notons qu'une stratégie de recrutement modifiée et plus personnalisée a fait en sorte que les objectifs visés ont été dépassés. Pour l'année 2009-2010, on peut compter 291 nouvelles admissions en provenance de l'international, ce qui dépasse de 46 l'objectif fixé à 245. Pendant cette même année, la population globale d'étudiants internationaux sur les trois campus de l'Université, excluant les immigrants reçus, s'élevait à 545.

3.2 Programme d'appui à la réussite

Le programme d'appui à la réussite s'est poursuivi en 2009-2010 avec « le plein vent dans les voiles »; en voici quelques statistiques. Plus d'une cinquantaine d'ateliers portant sur divers volets des méthodes d'études ont été montés avec une participation de 931 étudiantes et étudiants. Des services de tutorat ont été offerts dans 72 cours à la session d'automne et dans 77 cours à la session d'hiver pour un total de 250 groupes-classes. Comme par les années passées, tous les étudiants et étudiantes de la première année ont été accompagnés par un mentor afin de faciliter l'adaptation et l'intégration à la vie

universitaire. Qui plus est, des centres d'aide aux études sont de plus en plus évidents sur les campus et ceux-ci sont actifs dans les domaines suivants : éducation, administration, droit, physique, ingénierie, mathématique et statistiques, et la rédaction universitaire. Deux carrefours d'apprentissage sont en préparation, un à la Bibliothèque Champlain, l'autre au campus de Shippagan. Les sondages auprès des étudiantes et des étudiants nous confirment que ces démarches sont très appréciées et très utiles pour des jeunes qui fréquentent nos campus.

Bien que la banque de données soit encore mince et qu'il faut éviter les conclusions hâtives, est-il possible de faire un lien entre les activités d'appui à la réussite et le taux de rétention que nous avons enregistré cette année. Le taux de rétention des étudiantes et des étudiants en 1^{re} année pour 2008-2009 se situait à 82,7%, soit une augmentation de 6,3% par rapport à l'année précédente. Il en est de même pour les étudiantes et les étudiants en 2^e année et plus dont le taux de rétention a atteint un taux record de 90,5%. Dans une perspective globale, le taux de rétention de toutes les catégories confondues s'élève à 88,8%, ce qui constitue le taux le plus élevé depuis douze ans.

3.3 Les étudiantes et étudiants à besoins spéciaux

Les étudiantes et les étudiants à besoins spéciaux font partie d'une population de plus en plus croissante sur les campus de l'Université de Moncton. En 2003, 19 personnes à l'Université de Moncton se déclaraient avoir un handicap; en 2009 ce chiffre avait grimpé à 84 et au dire des conseillers en orientation au sein du système public, ce n'est pas une cure d'amaigrissement qui s'annonce à l'horizon. Le programme d'inclusion scolaire inauguré par le Ministère il y a quelques années, fait en sorte que de plus en plus de jeunes ayant un handicap (physique ou cognitif) ont reçu un encadrement au niveau du secondaire qui leur a permis de franchir cette étape de leur formation. Ils et elles ne s'attendent à pas moins une fois inscrits à l'Université de Moncton.

Grâce à des fonds avancés par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, l'Université de Moncton a développé une série de mesures ponctuelles pour mieux encadrer les personnes ayant un handicap et pour développer une stratégie à plus long terme pour mieux rencontrer les besoins de ce groupe cible. Une experte dans le domaine, Madame Yolande McLaughlin, a été retenue comme consultante et a préparé une stratégie qui comprend la mise en place d'un Centre d'accès et de soutien à l'apprentissage. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a tout récemment confirmé la subvention nécessaire pour mettre le projet en branle, ce qui sera amorcé prochainement.

PARTIE II : LES CENTRES, LES CHAIRES DE RECHERCHE ET LES INSTITUTS

1) LES CENTRES

Treize centres de recherche, dont 11 au campus de Moncton, un à l'UMCE et un à l'UMCS, ont fait rapport de leurs activités pendant l'année 2009-2010. Les disciplines privilégiées sont variées et se rattachent aux sciences naturelles et au génie, aux sciences sociales et à l'entrepreneuriat. Les nombreuses activités de

chacun de ces centres s'articulent autour d'un mandat spécifique qui vise la promotion de la discipline ciblée et ce aux niveaux régional, national, voire même international. Plusieurs fournissent un encadrement académique à nos étudiantes et étudiants qui se prévalent de ces centres pour poursuivre leurs projets de recherche dans la discipline.

De façon générale, les rapports présentent le mandat du centre en question, les objectifs fixés pendant l'année qui se termine avec les résultats obtenus, ainsi que les perspectives d'avenir. J'invite les membres du Sénat académique qui désirent en connaître davantage de consulter les rapports complets distribués pour les fins de la réunion du 27 août 2010.

2) LES CHAIRES DE RECHERCHE

L'Université de Moncton détient sept chaires en provenance du programme de Chaires de recherche du Canada (CRC), dont l'une est de niveau I et six sont de niveau II. La liste détaillée, y compris le nom des titulaires, est présentée ci-dessous:

Niveau I :

Savoie, Donald : « Chaire de recherche du Canada en administration publique et gouvernance » à la Faculté des arts et des sciences sociales. La demande de renouvellement de cette Chaire a été soumise cette année aux instances fédérales; le résultat sera connu au mois de janvier 2011.

Niveau II :

Beaton, Ann : « Chaire de recherche du Canada en relations intergroupes » à la Faculté des sciences de la santé et des services communautaires;

Haché, Alain : « Chaire de recherche du Canada en photonique » à la Faculté des sciences;

Hamam, Habid : « Chaire de recherche du Canada en optique et technologie de l'information et de la communication » à la Faculté d'ingénierie;

Morency, Jean : « Chaire de recherche du Canada en analyse littéraire interculturelle » à la Faculté des arts et des sciences sociales;

Surette, Marc : « Chaire de recherche du Canada en métabolisme cellulaire des lipides » à la Faculté des sciences;

Villard, Marc-André : « Chaire de recherche du Canada en conversion des paysages » à la Faculté des sciences.

Il est à noter que la Chaire de recherche du professeur Haché a été renouvelée en mai 2008 et celle du professeur Surette en mai 2009. Ces renouvellements sont pour une période de cinq ans.

À part les chaires de recherche du Canada, l'Université de Moncton dispose de six chaires de recherche additionnelles, celles-ci subventionnées à même les

fonds de dotation de l'Université. La liste qui suit comprend également le nom des titulaires :

Gagnon, Yves : « Chaire d'études K.-C. Irving en développement durable » à la Faculté des sciences;

Labelle, Ronald : « Chaire de recherche McCain en ethnologie acadienne » à la Faculté des arts et des sciences sociales;

Leclerc, André : « Chaire des caisses populaires acadiennes en gestion des coopératives » à la Faculté d'administration;

Lord, Marie-Linda : « Chaire d'études acadiennes » à la Faculté des arts et des sciences sociales;

_____ : « Chaire Roméo LeBlanc en journalisme » à la Faculté des arts et des sciences sociales;

_____ : « Chaire Jeanne et Jean-Louis-Lévesque en gestion financière » à la Faculté d'administration.

Dans mon rapport de l'an dernier, j'ai indiqué que l'Université lancerait trois autres chaires de recherche dans les domaines du développement régional, de la gouvernance et du cancer. Après de nombreux efforts, y compris l'embauche d'une firme de chasseurs de cadres pour nous assister, nous n'avons pas réussi à nommer de titulaires pour les deux premières. Quant à la Chaire de recherche sur le cancer, nous prévoyons l'entrée en fonction du nouveau titulaire au plus tard le 1^{er} juillet 2011.

À l'instar de la formule utilisée pour les centres, les rapports des différentes chaires de recherche font état du mandat qui leur est confié, des réalisations lors de la dernière année et projettent les projets qui seront mis en branle l'année prochaine. La lectrice ou le lecteur qui souhaite un bilan détaillé est prié de consulter les rapports complets déposés à la réunion du Sénat académique le 27 août 2010.

3) LES INSTITUTS

3.1 L'Institut de leadership

L'Institut de leadership est rattaché à la Faculté des sciences de la santé et des services communautaires, plus spécifiquement à son École de kinésiologie et de récréologie. Son mandat de soutien et de développement de la recherche a permis d'offrir un service financier et technique aux chercheuses et aux chercheurs de l'École. Malgré le budget limité, quatre professeurs ont été subventionnés pour mener à bien une variété de projets, y compris des activités de perfectionnement. Qui plus est, l'Institut a subventionné deux étudiants en kinésiologie pour la présentation de leurs projets de recherche lors d'une conférence en Nouvelle-Écosse.

Le mandat de la professeure Chantale Brun en tant que directrice de l'Institut de leadership tire à sa fin. Nous tenons à remercier Madame Brun pour

son dévouement envers l'Institut et nous lui souhaitons bon succès dans ses projets futurs.

3.2 L'Institut d'études acadiennes

Fondé en 2006 par le Conseil des gouverneurs de l'Université, l'Institut d'études acadiennes (IÉA) a comme mandat, entre autres, de développer et de promouvoir les études acadiennes à l'Université de Moncton, ainsi qu'aux niveaux national et international. À cette fin, l'IÉA organise des activités scientifiques de diffusion et de promotion telles des colloques, des conférences, et voit à la publication d'œuvres qui font avancer les études dans le domaine.

Pendant l'année 2009-2010, l'équipe de sept personnes a œuvré sur une douzaine de projets de publication et de révision subventionnés à même des fonds provenant de sources externes. Au moins cinq publications ont été lancées au cours de l'année en plus du premier numéro d'un bulletin électronique trimestriel. Au chapitre de l'organisation des colloques et des causeries, l'IÉA en a organisé six en collaboration avec différentes instances sur les campus de Moncton et de Shippagan. Notons en passant que l'IÉA a souligné le centenaire de la naissance du père-fondateur Clément Cormier par le biais d'une exposition au Musée acadien et d'une journée commémorative organisée en collaboration avec l'Association des anciens, anciennes, amis et amies de l'Université de Moncton.

En ce qui a trait à 2010-2011, l'IÉA se propose de mener à terme plusieurs des projets déjà amorcés en 2009-2010 et continuera d'appuyer les initiatives des collègues qui travaillent dans le domaine des études acadiennes.

PARTIE III : LES SERVICES RATTACHÉS AU BUREAU DU VRER

1) LA BIBLIOTHÈQUE CHAMPLAIN

Le bibliothécaire en chef qualifie l'année qui se termine comme étant un point tournant pour son secteur parce qu'elle marque la fin de la réorganisation administrative et le début d'une étape axée résolument vers les usagers. En effet, les dernières années ont été une période d'allègement de la structure de gestion sans pour autant diminuer la qualité des services offerts. En réalité, une nouvelle politique de développement des collections, un sondage auprès des usagers et une amélioration des rapports entre les différentes bibliothèques du réseau de l'Université de Moncton ont tous contribué à une meilleure efficacité quant aux services rendus.

Il importe de souligner que la Bibliothèque s'est dotée d'un plan stratégique qui va lui permettre d'opérationnaliser les axes de développement retenus comme étant nécessaires à un meilleur fonctionnement de la Bibliothèque. Forte des commentaires reçus lors du sondage effectué auprès des usagers, la Bibliothèque va orienter ses démarches vers la mise en place de nouveaux outils de consultation performants et simples à consulter, et va avant tout cibler les étudiantes et les étudiants dans ses initiatives. Premièrement, la

Bibliothèque va offrir une formation à toutes les personnes en première année, soit une formation à la recherche universitaire dans le cadre du cours d'introduction aux études universitaires. Deuxièmement, elle vise à se transformer en un véritable Carrefour de l'apprentissage où seront regroupés tous les services en lien avec la réussite des études.

L'année n'a pas été sans ses défis budgétaires. Le développement des collections électroniques et les coûts vertigineux qui en résultent ont mené à un déficit de 180 000 \$ en 2009-2010, et un manque à gagner de 100 000 \$ pour l'année qui s'annonce est anticipé. Deux stratégies ont été amorcées afin de combler le déficit encouru, soit la rationalisation de la collection de périodiques imprimés et le gel temporaire d'un poste. Cela règle un problème financier récurrent qui nous permettra « de respirer un peu mieux pour quelques années à venir » au dire du bibliothécaire en chef.

Il est évident que les mécanismes électroniques à la disposition des usagers de la Bibliothèque ont un impact sur les statistiques d'utilisation, spécialement au niveau de la manipulation physique des documents. Encore cette année, cette statistique est en décroissance ayant chuté de 17,3% par rapport à l'an dernier. Toutefois, on constate une augmentation de 3,3% sur l'an dernier par rapport à la consultation du catalogue *Éloize*. Il est à souhaiter que cette tendance va se maintenir.

2) LA DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE (DGEP)

Les statistiques d'inscriptions à l'Éducation permanente pour l'année 2009-2010 sont à la hausse par rapport aux années précédentes. Quelque 250 nouvelles inscriptions ont été enregistrées, ce qui a fait grimper les inscriptions totales pour l'année à 4 938 ou l'équivalent de 823 étudiantes et étudiants à temps plein. Cela représente une augmentation de 1,3%, ou 62 étudiantes et étudiants de plus par rapport à l'année précédente et 11,2% par rapport à 2006-2007.

Certains facteurs peuvent expliquer les succès que connaît l'Éducation permanente. De prime abord, la place privilégiée réservée à la formation par le biais de l'internet est un élément non négligeable qui continue à porter ses fruits au niveau des inscriptions. L'accessibilité aux formations qui s'arriment avec la disponibilité des apprenantes et des apprenants est garante d'une clientèle plus nombreuse. Deuxièmement, la mise en valeur des programmes de deuxième cycle rejoint une population apte à vouloir acheminer davantage dans leur formation. Un soutien financier supplémentaire à l'Éducation permanente s'ajoute comme un troisième facteur qui explique la croissance dans les inscriptions. Ces fonds additionnels permettent de desservir plus adéquatement les personnes qui suivent les cours et les programmes à l'Éducation permanente.

Les programmes crédités qui connaissent du succès au niveau des inscriptions sont : la formation de base en éducation des adultes, le Certificat en soins infirmiers critiques, la Maîtrise en administration des affaires, la Maîtrise en éducation (mention administration scolaire), les programmes de deuxième cycle en administration publique et le programme de langue. En ce qui a trait au non-crédité, ce sont les activités de perfectionnement en langue, en santé, en gestion, et en connaissance de soi qui s'avèrent les plus populaires.

Les objectifs à poursuivre pour l'année qui s'annonce sont, entre autres, une meilleure collaboration avec les facultés pour offrir des programmes de

1^{er} cycle à temps partiel, la recherche des sources de financement pour la mise en ligne d'un plus grand nombre de cours, l'accès accru à un plus grand nombre de cours offerts en ligne et le renforcement de la présence à l'international.

3) LA DIRECTION GÉNÉRALE DES TECHNOLOGIES (DGT)

Le mandat de la Direction générale des technologies est d'assurer que les besoins technologiques de l'information et des communications des secteurs académiques et administratifs sont rencontrés de façon efficace. Les services rendus sont multiples allant de la configuration et l'installation d'équipements jusqu'aux négociations de licences en passant par les achats et la gestion des équipements.

L'année 2009-2010 s'est avérée particulièrement difficile au niveau du financement de la DGT. La coupure de fonds en provenance de deux sources ponctuelles en ont été la raison. Par contre, le projet SynergiC3, financé par le Fonds d'innovation de l'Atlantique a été couronné d'un important succès avec la commercialisation de deux produits à l'intérieur de la suite de produits de la compagnie Desire2Learn.

Pour la période visée, beaucoup de développement s'est toutefois concrétisé au sein de la DGT. Notons qu'une migration de tous les systèmes Novell vers une architecture Microsoft a été entreprise et qu'un nouveau système de synchronisation des données a été mis en place pour répondre aux demandes toujours grandissantes des utilisateurs de téléphones intelligents. La DGT a également concentré ses efforts du côté du développement du système informatisé des Ressources humaines ainsi qu'auprès de la Librairie acadienne à titre d'expert conseil pour l'évaluation et l'acquisition d'un système de gestion d'inventaire et de vente en ligne. Finalement, la DGT se prépare à opérationnaliser une stratégie de communications unifiées, c'est-à-dire de doter le campus de Moncton d'un système de téléphone IP.

4) LE BUREAU DES RELATIONS INTERNATIONALES (BRI)

Le mandat du Bureau des relations internationales est de promouvoir et de soutenir l'internationalisation à l'Université de Moncton par : 1) le biais d'activités de mobilité étudiante, 2) la gestion d'ententes interuniversitaires avec les partenaires, et 3) l'accueil de délégations étrangères sur nos campus.

Pendant l'année 2009-2010, le BRI a organisé l'envoi de 82 étudiantes et étudiants en mobilité dans divers pays de l'Europe et de l'Amérique du Nord. Plus particulièrement, 24 personnes se sont inscrites aux études pour un semestre ou plus dans une université ou une école supérieure partenaire, 36 des nôtres ont complété des stages de formation à l'étranger et 39 sont allés à l'extérieur du pays pour des raisons diverses (cours ponctuel, missions, congrès, etc.). Le Service de la mobilité étudiante (SMI) a assuré la préparation, le suivi et l'encadrement de toutes ces personnes peu importe le motif de leur départ.

Afin d'encourager une plus grande participation à la mobilité étudiante, le BRI et le SMI sont très proactifs dans des activités de publicité et de recrutement. À cette fin, une vingtaine de conférences, regroupant plus de 400 étudiantes et étudiants des trois campus, ont été données par le personnel du SMI. Des kiosques d'information ont également été montés lors des journées « Portes ouvertes » et au « Salon carrière » pour sensibiliser nos étudiantes et étudiants à

la valeur d'une expérience internationale. En plus, beaucoup de travail est consacré à l'obtention de fonds de stages de différentes instances, soit l'Association des universités et des collèges du Canada, la Fédération de la jeunesse canadienne-française et l'Association des universités de la francophonie. Seize stages, d'une valeur de 83 000 \$, ont été obtenus de ces regroupements l'an dernier, à quoi s'ajoute une somme de 111 500 \$ en bourses de mobilité provenant d'autres sources extérieures.

En 2009-2010, le BRI a poursuivi ses activités de conclure des ententes de partenariats avec d'autres universités toujours dans le but d'offrir une plus grande variété d'options à nos étudiantes et étudiants. Depuis le 1^{er} juillet 2009, six nouvelles ententes ont été ajoutées aux protocoles déjà existants dans notre répertoire de partenaires, soit : l'Université de Colima au Mexique, l'Université catholique pontificale de Rio de Janeiro, l'Université Antilles-Guyane, l'Université de Nantes, l'Université de Las Tunas au Cuba et l'Université du Centre-Tunisie. Une partie de ce travail se fait par l'accueil de délégations internationales à l'Université de Moncton. L'an dernier 14 délégations venant de l'Europe, de l'Asie, de l'Afrique et de l'Amérique du Nord ont été reçues sur nos campus.

Grâce à un financement reçu du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, l'Université de Moncton a embauché un consultant afin d'élaborer une stratégie de repositionnement de l'institution à l'international. Le rapport a déjà été déposé auprès du BRI et sera analysé par l'Équipe de direction prochainement. Notons que le rapport félicite l'Université pour son programme d'internationalisation, mais suggère des pistes concrètes pour nous permettre d'aller encore plus loin dans nos démarches.

5) LES SERVICES AUX ÉTUDIANTES ET AUX ÉTUDIANTS (SAÉÉ)

Pour l'année 2009-2010, les Services aux étudiantes et aux étudiants se disent contents d'avoir réalisé plus de 95% des objectifs anticipés. Parmi les projets majeurs de l'année, on peut compter : la mise en œuvre d'un centre d'accès à l'apprentissage, la révision du programme d'aide financière, un programme de formation en communication interculturelle, une étude sur la situation professionnelle en 2009 des diplômées et diplômés de 2008 et l'élaboration d'un module sur les méthodes d'études pour le cours d'initiation au travail universitaire qui sera offert dans le cadre de la reconfiguration des programmes.

En plus, deux événements particuliers ont forcé les SAÉÉ d'intervenir directement afin d'assurer le bien-être des étudiantes et des étudiants. Il s'agit de la grippe H1N1 qui a nécessité la mise en place d'une stratégie apte à répondre à l'urgence potentielle et le séisme en Haïti qui a beaucoup perturbé nos étudiantes et nos étudiants originaires de ce pays. Notons que les plus touchés par cette catastrophe ont beaucoup vanté l'Université et les SAÉÉ pour la manière dont elles et ils ont été soutenus dans les moments les plus difficiles.

Les étudiantes et les étudiants internationaux continuent d'être un grand enjeu pour les SAÉÉ. Le nombre d'étudiantes et d'étudiants venant des pays étrangers a connu une montée en flèche depuis les dernières années pour atteindre plus de 10% de nos effectifs étudiants et vu que le marché international est visé dans les stratégies de recrutement, il est fort probable que ce chiffre sera appelé à encore grimper dans les prochaines années. Les enjeux et les besoins de

cette partie de notre population interpellent de façon particulière les SAÉE et nécessitent un encadrement ponctuel au niveau de l'adaptation et de l'intégration au sein de la communauté universitaire et locale.

Pour l'année 2010-2011, les SAÉE se proposent trois grands objectifs, le premier étant la mise en place d'outils et de programmes qui permettront d'apporter des valeurs ajoutées aux différents services existants et de créer de nouveaux services qui adresseront les défis que rencontrent les jeunes dans leurs programmes d'études. Le deuxième objectif vise à assurer la gestion de la croissance des services et à créer des équipes d'intervention dans le but de mieux encadrer ceux et celles qui sont dans le besoin. Troisièmement, les SAÉE assureront la qualité des services tout en révisant les politiques et modalités de fonctionnement.

6) LE SERVICE D'ANIMATION ET DE SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT (SASE)

Avant d'établir la liste d'activités de l'année 2009-2010, le Service d'animation et de soutien à l'enseignement a effectué une consultation auprès des départements et des écoles, ce qui lui a permis d'identifier un plan stratégique ainsi que les objectifs et thèmes inhérents à une telle démarche. Les objectifs retenus étaient : a) la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage, b) le développement d'une culture de pédagogie universitaire, c) l'encadrement et le soutien offerts aux étudiantes et aux étudiants, d) l'intégration pédagogique des technologies, e) la formation linguistique et f) la recherche en pédagogie universitaire.

La directrice du SASE est confiante que le service est beaucoup plus connu que par le passé et plusieurs professeures et professeurs, spécialement les nouveaux arrivants, se prévalent des formations offertes. Pour la directrice, le plus gros défi demeure au niveau de ceux et celles de plus longue expérience au sein du corps professoral qui semblent moins réceptifs aux services que peut offrir le secteur.

La qualité de l'enseignement et de l'apprentissage ainsi que l'encadrement et le soutien offerts aux étudiantes et aux étudiants demeurent les deux enjeux de taille à travailler pendant l'année qui s'annonce. Le SASE a obtenu un fonds en provenance de LOE qui va lui permettre de mettre sur pied un cours de pédagogie universitaire de trois crédits de niveau doctoral qui sera offert pendant une année entière. Ce cours s'adressera en premier lieu aux nouveaux membres du corps professoral, mais sera également ouvert aux doctorantes et doctorants inscrits dans nos facultés ainsi qu'aux professeures et professeurs déjà en fonction qui voudraient perfectionner leur enseignement.

7) LE BUREAU DE L'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF (BEC)

Le mandat du BEC est de fournir aux étudiantes et aux étudiants l'encadrement nécessaire pour permettre une formation axée sur l'alternance études/travail. Pour ce faire, le BEC rencontre individuellement les candidats, révise leur curriculum vitae, livre des sessions d'information et de promotion, voit aux suivis de stages et donne des ateliers de groupe spécialement conçus pour les personnes inscrites aux programmes coop. Pendant l'année 2009-2010, plus de 255 rencontres individuelles et 121 suivis de stage ont été organisés par le

bureau. En plus, le BEC s'engage dans des activités de sollicitation auprès des employeurs potentiels tant au niveau des trois paliers de gouvernement que chez des instances privées. Ces employeurs sont grandement satisfaits avec la qualité des jeunes qui sont recrutés des programmes coop de l'Université de Moncton.

En ce qui a trait à l'année prochaine, le BEC prévoit une légère augmentation dans le nombre de stages coop vu la création récente de nouveaux programmes et vu la possibilité d'ajouts d'autres programmes en kinésiologie, en finance, en traduction et en information-communication. Il importe également de noter que le Sénat académique a autorisé la création d'un comité *ad hoc* dans le but d'analyser les programmes coopératifs et le fonctionnement du BEC. Le rapport de ce comité est attendu au Sénat académique du mois d'octobre 2010.

8) LE BUREAU DE SOUTIEN À L'INNOVATION (BSI)

Le mandat du BSI est de favoriser les partenariats recherche-développement, les transferts technologiques et la commercialisation et les transferts de connaissances. Pour ce faire, les activités du BSI pivotent autour de quatre objectifs principaux, soit : a) augmenter le financement aux chercheuses et chercheurs de l'Université pour la R&D en partenariat; b) assurer une gestion efficace des dossiers de propriété intellectuelle et de commercialisation; c) maintenir le soutien et les suivis aux projets majeurs du programme *Fonds d'innovation de l'Atlantique* et d) augmenter la visibilité de la recherche appliquée par les chercheuses et chercheurs de l'Université. Dans le cadre des objectifs suivis, le BSI a obtenu 50 000 \$ du Conseil national de recherches du Canada et a contribué directement au succès de plusieurs chercheuses et chercheurs dans l'obtention de quelque 200 000 \$ en subventions de recherche. De plus, le BSI a révisé et préparé une dizaine d'ententes et de contrats et a fait les suivis de deux demandes de brevet.

Les objectifs identifiés pour 2010-2011 sont, entre autres, d'opérationnaliser l'entente avec *Springboard*, une planification stratégique conjointe avec la VRAR/FESR, le financement de la recherche (Fonds d'innovation de l'Atlantique), la propriété intellectuelle et une meilleure visibilité des chercheuses et chercheurs dans leurs travaux de recherche.

UNIVERSITÉ DE MONCTON

POLITIQUE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

RAPPORT ANNUEL

1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010

Préparé par :

Brenda Ferguson (Campus de Shippagan)
France Nadeau (Campus d'Edmundston)
Giselle Fancy (Campus de Moncton)
Lewis St-Onge (Campus de Moncton)

Septembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

	Page
1. Introduction.....	2
2. Une étude de la Politique d'équité en matière d'emploi.....	2
3. Mise à jour de l'étude	2
4. Représentation des groupes sous représentés	2
Annexe A.....	3
Annexe B.....	4

1. **Introduction**

Ce rapport vous présente un constat des activités de la dernière année depuis le plan triennal 2005 à 2008 de la Politique d'équité en matière d'emploi.

Par ce rapport, nous souhaitons faire la mise à jour des activités relevant de cette politique.

2. **Une étude de la Politique d'équité en matière d'emploi**

En septembre 2008, le Conseil des gouverneurs a demandé un examen de la Politique d'équité en matière d'emploi, de ses processus et de ses résultats.

L'examen fut complété au printemps 2009, par une tierce partie objective, compétente et connaissant le domaine d'équité et les recommandations qui en découlent furent présentées et acceptées à la réunion du Conseil des gouverneurs du 19 septembre 2009.

Voici un survol des recommandations qui exigeront des changements à la présente politique:

- ✚ revoir les fonctions des coordonnatrices et coordonnateurs;
- ✚ revoir le rôle des comités d'équité;
- ✚ inclure la Politique d'équité en matière d'emploi dans l'éventail des politiques en ressources humaines pour lesquelles la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines est responsable.

3. **Mise à jour de l'étude**

Depuis octobre 2009, les recommandations ont été analysées et une première ébauche des changements proposés à la politique est sur la table de dessin. Une consultation avec les divers interlocuteurs est prévue pour l'automne 2010 et une version finale sera présentée à une prochaine réunion du Conseil des gouverneurs.

4. **Représentation des groupes sous représentés**

L'embauche de personnel des groupes sous représentés avance au rythme des années précédentes, selon les annexes ci-jointes.

Il est à souligner que le recrutement de candidates et candidats avec handicap demeure toujours un défi.

Représentation féminine

<i>Corps professoral</i>	<i>% Historique Septembre 1997</i>	<i>% Actuel Juin 2010 (2009 en parenthèse)</i>	<i>% Objectif Plan triennal 2005 – 2008</i>
MONCTON			
ADMINISTRATION			
Administration	8	20	Entre 30 et 33
Comptabilité	0	33 (30)	Entre 30 et 33
ARTS ET DES SCIENCES SOCIALES			
Administration publique	33	40 (20)	50
Anglais	50	67 (50)	50
Art dramatique	0	33 (0)	50
Arts visuels	30	33 (50)	40
Économie	0	0	Entre 11 et 16
Études françaises	56	58 (68)	50
Géographie	0	25 (20)	Entre 8 et 31
Histoire	20	33 (20)	Entre 33 et 38
Musique	14	14 (25)	Entre 29 et 33
Philosophie	25	40	Entre 15 et 25
Science politique	25	20 (25)	Entre 16 et 27
Sciences religieuses	50	50	Entre 16 et 25
Sociologie	17	20 (22)	Entre 47 et 50
Traduction et langues	50	60 (57)	Entre 46 et 49
Travail social	50	60 (66)	50
DROIT			
Droit	30	36 (40)	50
EDUCATION			
Ens. au primaire et de psychologie éducationnelle	60	50 (54)	50
Ens. au secondaire et des ressources humaines	44	69 (57)	50
INGÉNIERIE			
Civil	0	20 (13)	Entre 7 et 16
Électrique	0	0	Entre 5 et 7
Mécanique	0	29 (25)	Entre 2 et 4
SCIENCES			
Biologie	13	0	Entre 31 et 36
Chimie et biochimie	0	20	26
Informatique	33	17	5
Mathématiques et statistique	0	0	Entre 13 et 16
Physique et astronomie	0	0 (11)	Entre 6 et 9
SANTÉ ET SERVICES COMMUNAUTAIRES			
Kinésiologie et récréologie	16	14	Entre 33 et 37
Psychologie	33	45 (36)	50
Sc. aliments, nutrition et études familiales (hommes)*	12*	22* (25*)	Entre 33 et 37
Science infirmière (hommes)*	11*	5* (0)	Entre 38* et 47*
SHIPPAGAN			
Administration et bureau	70	50	Entre 30 et 33
Arts et humanités	30	62	Entre 38 et 40
Sciences	28	38	Entre 20 et 22
Science infirmière (hommes)*	16*	0	Entre 38* et 47*
EDMUNDSTON			
Administration et affaires	0	0	Entre 29 et 33
Arts et lettres	60	44	Entre 46 et 48
Science infirmière (hommes)*	12.5*	0	Entre 38* et 47*
Sciences	0	20 (17)	Entre 20 et 22
Sciences de l'éducation	0	50	50
Sciences forestières	20	18 (25)	Entre 16 et 29
Sciences humaines	18	25 (33)	Entre 32 et 36

Note 1) * dénote représentation masculine
Note 2) Ombragé jaune dénote une perte de représentation de l'année 2009 et orange dénote un gain de représentation de l'année 2009.

Représentation féminine

<i>Personnel non -académique</i>	<i>% Historique Septembre 1997</i>	<i>% Actuel Juin 2010 (2009 en parenthèse)</i>	<i>% Objectif Plan triennal 2005 - 2008</i>
Cadres supérieurs	0	20	45 - 50
Cadres intermédiaires	27	31 (28)	35 - 37
Professionnel non – enseignant	39	59 (54)	36 - 50
Personnel semi-professionnel / technique	24	37 (35)	50
Surveillantes et surveillants	45	38 (33)	50
Contremaîtres	20	25	11
Personnel administratif et de bureau	4*	1* (0)	9*
Personnel de la vente et des services – B	40	14	12 - 17
Artisans / travailleurs qualifiés	0	4 (6)	9 - 12
Personnel de bureau	82	15* (11*)	16 - 18 *
Personnel de travail manuel spécifique	100	67 (50)	28 - 30
Personnel de la vente et des services – D	32	35 (34)	30 - 31
Autre personnel de travail manuel	0	0	4 - 8

Autochtone et minorités visibles

	<i>% Historique 1997</i>	<i>% Actuel 2010 (2009 en parenthèse)</i>		<i>% Objectif Plan triennal 2005 - 2008</i>	
		<u>Adm.</u>	<u>Acad.</u>	<u>Adm</u>	<u>Acad.</u>
Autochtones	1,3 %	2,5 %	1,0 % (0,9%)	2,1 %	0,7 %
Minorités visibles	3,9 %	1,0% (1,4%)	12,6% (11,9%)	1,1%	10–13%

Personnes handicapées

	<i>% Historique 1997</i>	<i>% Actuel 2010 (2009 en parenthèse)</i>	<i>% Objectif Plan triennal 2005 – 2008</i>
Personnes handicapées	3,2 %	2,8 % (2,9%)	5,3 %

Note 1) * dénote représentation masculine
Note 2) Ombragé jaune dénote une perte de représentation de l'année 2009 et orange dénote un gain de représentation de l'année 2009.

UNIVERSITÉ DE MONCTON

**POLITIQUE ET RÈGLEMENTS EN MATIÈRE DE
HARCÈLEMENT SEXUEL ET DE HARCÈLEMENT SEXISTE**

**RAPPORT ANNUEL
2009-2010**

Préparé par :

**Louise Jacob (Campus de Moncton)
Françoise Cyr (Campus d'Edmundston)
Denise Haché (Campus de Shippagan)
Zénobie Haché (Campus de Shippagan)**

Septembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

Page

CAMPUS DE MONCTON

1.	Introduction	3
2.	Statistiques	3
2.1	Demandes d'aide	3
2.2	Cas traités.....	3
2.3	Cas non traités par la politique.....	5
3.	Résumé des activités	5
3.1	Activités de prévention et d'éducation	5
4.	Diffusion de la politique	5
4.1	Employées et employés.....	5
4.2	Étudiantes et étudiants.....	6
5.	Collaboration.....	6
5.1	À l'interne	6
5.2	À l'externe.....	6
6.	Formation et développement professionnel.....	6
7.	Conclusion	6
	Annexe	7

CAMPUS D'EDMUNDSTON

	Rapport annuel.....	9
--	---------------------	---

CAMPUS DE SHIPPAGAN

	Rapport annuel.....	11
--	---------------------	----

CAMPUS DE MONCTON

1. INTRODUCTION

À l’Université de Moncton, la *Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste* existe depuis 1991. La présente politique, suite à une révision, fut adoptée au Conseil des gouverneurs le 1^{er} décembre 2001.

Madame Louise Jacob est la conseillère en matière de harcèlement sexuel et sexiste au Campus de Moncton depuis le 1^{er} janvier 2006. Il s’agit d’un poste de 2 jours par semaine. Le bureau de la conseillère se situe au local 060 du Pavillon Pierre-Amand-Landry.

Ce rapport couvre la période du 1^{er} septembre 2009 au 31 août 2010. Tel qu’indiqué à l’article 7 de la *Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste*, la personne conseillère a le mandat suivant : « tenir à jour l’information, les données pertinentes et les statistiques concernant le harcèlement et produire un rapport annuel pour le compte de la communauté universitaire. »

Ce rapport permet à la communauté universitaire d’avoir un aperçu des demandes de renseignements et d’aide ainsi qu’un résumé des différentes activités de prévention, d’éducation et de traitement des situations de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste.

2. STATISTIQUES

2.1 Demandes d’aide

Tableau 2.1.1
Demandes d’aide

# de personnes demandant de l’aide pour des situations possibles de harcèlement	# de situations qui pouvaient être traitées selon la politique
12	6

2.2 Cas traités

Tableau 2.2.1
Traitement des situations

Processus choisi par les personnes plaignantes selon les choix établis dans la politique	Résultats obtenus	# de situations parmi les 6 cas traités
Processus de sensibilisation	Rencontres avec les personnes plaignantes. Ces personnes ont exprimé une satisfaction des outils reçus en entrevue avec la conseillère pour adresser les situations elles-mêmes	4
	Rencontres individuelles avec les personnes plaignantes et les personnes mises en cause seulement afin d’adresser les situations potentielles de harcèlement sexuel ou sexiste et viser le respect	1
Processus de résolution de problèmes/conflits	Rencontres avec les personnes plaignantes, les personnes mises en cause, des gestionnaires et autres. Des ententes ont eu lieu. Les situations sont résolues.	1
Processus de plainte formelle	Aucune situation n’a fait l’objet de plainte	0

Tableau 2.2.2
Répartition des cas traités selon l'occupation des personnes plaignantes/victimes et des personnes mises en cause

Personne plaignante	Personne mise en cause	1 ^{er} septembre 2009 au 31 août 2010
Étudiant	Professeur	1
Professeur	Étudiant	
Étudiant	Étudiant	3
Étudiant	Employé	1
Employé	Employé	1
Professeur	Gestionnaire	
		TOTAL : 6

Tableau 2.2.3
Proportion du groupe des personnes plaignantes par rapport au total des cas traités (%)

Personnes plaignantes	1 ^{er} septembre 2009 au 31 août 2010
Étudiantes / Étudiants	84%
Personnel	16%
Autres	

Tableau 2.2.4
Proportion du groupe des personnes mises en cause par rapport au total des cas traités (%)

Personnes mises en cause	1 ^{er} septembre 2009 au 31 août 2010
Étudiantes/Étudiants	50%
Personnel	50%
Autres	

Tableau 2.2.5
Proportion des groupes personnes plaignantes/personnes mises en cause par rapport au total des cas traités (%)

Personnes plaignantes/Personnes mises en cause	1 ^{er} septembre 2009 au 31 août 2010
Femme – Femme	
Femme – Homme	84%
Homme – Femme	
Homme – Homme	16%

Tableau 2.2.6
Proportion des demandes d'aide de harcèlement sexuel ou sexiste tel que défini par la politique par rapport aux demandes d'aide qui ne pouvaient pas être traitées par la présente politique (autres formes de harcèlement)

Demandes d'aide : Harcèlement sexuel ou sexiste	Demandes d'aide : Harcèlement personnel, discrimination, violence psychologique, autres	Total de demandes d'aide
50%	50%	12

2.3 Cas non traités par la politique :

Tableau 2.3.1
Répartition des sources de demandes d’aide pour les cas qui ne pouvaient être traités par la présente politique

Total de demandes d’aide des cas non traités et source des demandes			
1 ^{er} septembre 2009 au 31 août 2010	Des personnes qui croient être victime de harcèlement autre que de nature sexuelle ou sexiste	Des gestionnaires qui cherchent des outils pour mieux gérer les cas de harcèlement personnel	Des représentants de syndicats voulant référer des situations de harcèlement personnel
6	3	1	2

Tableau 2.3.2
Proportion des demandes d’aide de harcèlement sexuel ou sexiste tel que défini par la politique par rapport aux demandes d’aide qui ne pouvaient pas être traitées par la présente politique (autres formes de harcèlement)

Demandes d’aide : Harcèlement sexuel ou sexiste	Demandes d’aide : Harcèlement personnel ou autres	Total de demandes d’aide
50%	50%	12

3. RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS

3.1 Activités de prévention et d’éducation

- Une présentation Power Point de sensibilisation et de prévention a été préparée et animée dans cinq salles de cours.
- Un kiosque a été préparé pour la Rentrée universitaire 2010 afin d’accueillir les étudiantes et les étudiants, de les informer de l’existence de la politique et des services du bureau et de faire de la sensibilisation et de la prévention au harcèlement.
- Un communiqué (voir en annexe) fut préparé et 400 copies ont été imprimées pour distribuer aux étudiantes et étudiants à la Rentrée 2010. La conseillère a choisi le thème suivant: « *À L’UNIVERSITÉ DE MONCTON ... LE RESPECT ÇA SE CULTIVE!* »
- Un kiosque avec des articles autour de ce thème fut préparé. Le but est de mettre l’emphase sur la promotion du respect pour fin de prévention au harcèlement. Aussi, le décor sert à stimuler la conversation avec les étudiants et les étudiantes sur :
 - Comment cultiver le respect à l’Université de Moncton?
 - Quels sont les ingrédients d’une culture de respect?
 - Quelle est notre contribution à semer le respect dans nos relations?

4. DIFFUSION DE LA POLITIQUE

4.1 Employées et employés

Le Service des ressources humaines remet une copie de la politique à l’embauche des nouvelles employées et des nouveaux employés. De plus, sur le site Web de l’Université, sur la page « Ressources humaines » on peut trouver le document « *Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste* ».

4.2 Étudiantes et étudiants

Les étudiantes et les étudiants peuvent lire la politique dans son ensemble dans le Répertoire ainsi que sur le site Web de l’Université. Des dépliants sont placés au bureau du Service de sécurité et aux Services aux étudiantes et étudiants.

5. COLLABORATION

5.1 À l'interne

La conseillère continue ses objectifs de rencontrer et de créer une relation de collaboration avec les membres de la communauté universitaire tels que: le personnel des Services aux étudiantes et étudiants, le personnel du Service des ressources humaines, les doyennes et les doyens, le personnel du Service de sécurité, les syndicats, la FÉÉCUM, etc.

5.2 À l'externe

La conseillère est membre des trois associations suivantes :

- Le réseau national : *l'Association canadienne pour la prévention de la discrimination et du harcèlement en milieu d'enseignement supérieur (ACPDHMES)*;
- Le réseau régional : *Atlantic Universities Sexual Harassment Advisors Network (AUSHAN)*; et
- Le réseau provincial et le réseau fédéral : *l'Association des travailleurs sociaux du Nouveau Brunswick* et *l'Association canadienne des travailleurs sociaux*.

6. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- La conseillère a participé à la réunion annuelle de l'Association canadienne pour la prévention de la discrimination et du harcèlement en milieu d'enseignement supérieur (ACPDHMES) à Montréal en avril 2010. Le thème du colloque était « *Pour une culture de respect : la créativité au cœur de nos pratiques* ». Suite à l'acceptation d'une proposition soumise par la conseillère, un atelier fut préparé et animé par celle-ci portant le titre de « *Savoir balancer nos rôles et rire de soi* ». La conseillère a reçu d'excellents commentaires à la fin de cet atelier.
- La conseillère a obtenu un certificat suite à une formation en anglais d'une semaine à travers l'école « Conflict Resolution Studies, PEI University ». Cette formation s'intitulait : « Respectful Workplace Certificate » en juin 2010.
- La conseillère a suivi une formation en anglais d'une journée intitulée : « Conflict Management Skills for Women » à Moncton en juin 2010.

7. CONCLUSION

Les efforts continuent pour atteindre l'objectif de la politique, soit de promouvoir une atmosphère de respect et de dignité et d'éliminer toute forme de harcèlement sexuel et sexiste à l'Université de Moncton.

Un autre besoin identifié est celui de sensibiliser davantage les membres de la communauté universitaire au modèle préventif et à l'approche informelle de résolution de conflits à l'amiable pour prévenir et gérer les situations possibles de harcèlement. Les gestionnaires cherchent et veulent développer les outils nécessaires pour intervenir et contribuer à la création et au maintien du respect de la dignité humaine dans les relations pédagogiques et de travail.

Finalement, la conseillère poursuit son objectif d'éduquer davantage les membres de la communauté universitaire en les informant qu'ils peuvent consulter le bureau de la conseillère de façon confidentielle sans porter plainte. Il est important de comprendre que les personnes, en général, cherchent à résoudre les difficultés et non à porter plainte. Encore cette année, aucune situation adressée au bureau de la conseillère n'a fait l'objet de plainte.

Louise Jacob
Conseillère en matière de harcèlement sexuel et sexiste



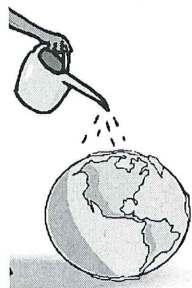
UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

À

l'Université de Moncton,

LE RESPECT

ÇA SE CULTIVE!



ICI, NOUS CROYONS:

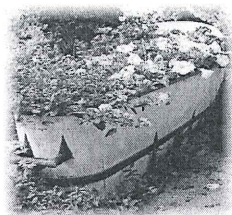
À LA TOLÉRANCE

À L'ÉGALITÉ

AU RESPECT

NOUS N'ACCEPTEONS PAS
LE HARCÈLEMENT SEXUEL OU
SEXISTE

Bureau d'intervention en matière de harcèlement
sexuel et sexiste



Le respect mutuel et l'écoute active favorisent
l'épanouissement personnel ainsi que
l'établissement de rapports harmonieux entre les
individus. Ceci nourrit la création et le maintien
d'un milieu sain et propice à la réalisation
individuelle ou collective de sa mission
universitaire.

Comment nourrir les relations pour cultiver le respect?

Avec des graines :

de politesse

de tolérance

d'acceptation des différences

de justice et d'égalité

d'écoute

d'affirmation

de respect pour
soi-même et pour autrui

Apprécier la beauté de chaque personne;

Reconnaître que les conflits sont inévitables
dans un monde universitaire;

Adopter une attitude qu'il y a toujours
une solution!

Voilà d'autres ingrédients qui aident à cultiver le
respect ici à l'Université de Moncton!



La politique et règlements en matière de
harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste
de l'Université de Moncton
accorde à chaque membre de la communauté
universitaire le droit d'étudier et de travailler
dans un environnement exempt de
harcèlement sexuel et sexiste.

**Comment prévenir le harcèlement sexuel et
sexiste?**

- ❁ Avoir conscience que les relations peuvent engendrer des conflits
- ❁ Prendre conscience de nos propres gestes et paroles; il est possible que d'autres les interprètent autrement que nous les entendons
- ❁ Dans le doute, demander à la personne visée si notre comportement l'incommoder
- ❁ Éviter le langage sexiste
- ❁ Comprendre que "non" signifie "non". Les avances répétées peuvent constituer du harcèlement

**Que faire si vous vivez une situation potentielle
de harcèlement sexuel ou sexiste?**

- ❁ Dites à la personne que son comportement vous incommoder et demandez-lui d'y mettre fin.
- ❁ Parlez à une personne en qui vous avez confiance
- ❁ Communiquer avec la personne conseillère en matière de harcèlement sexuel et sexiste. Ce service est confidentiel. En parler aide à clarifier la situation et à obtenir des renseignements sur les différentes options.

**Si vous pensez vivre une situation de
harcèlement sexuel ou sexiste,
vous pouvez rejoindre la conseillère
pour obtenir de l'information ou de l'aide aux
numéros de téléphone suivants:**

Campus de Moncton 858-4430

Campus de Shippagan 336-3459 ou 336-3607

Campus d'Edmundston 737-5167

À

l'Université de Moncton

Le respect ça se cultive!



CAMPUS D'EDMUNDSTON

RAPPORT ANNUEL DES ACTIVITÉS RELIÉES À LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET SEXISTE 2009-2010

L'Université de Moncton a le mandat de maintenir un milieu de travail et d'étude sain où le respect des droits de la personne et les relations de travail se vivent dans une atmosphère de respect et de dignité.

FONCTIONS

À titre de conseillère de l'Université de Moncton, Campus d'Edmundston, voici un aperçu des interventions qui ont été réalisées durant l'année universitaire 2009-2010 :

1. Campagnes de sensibilisation
 - a. quatre ateliers d'information aux étudiantes et étudiants de la première année
 - b. un atelier d'information aux étudiants internationaux arrivés en janvier 2010
 - c. distribution aux étudiantes et étudiants de dépliants et de documents sur le harcèlement sexuel ainsi que les règlements de l'UMCE
 - d. une copie de la politique fut remise à tous les nouveaux membres de la communauté universitaire avec la collaboration de la direction du personnel
 - e. renseignements concernant la personne ressource furent publiés à l'intérieur de l'agenda étudiant
2. Accueil et soutien aux personnes victimes de harcèlement
 - a. réception et cheminement des plaintes
 - b. informer la plaignante ou le plaignant des divers processus de résolution
 - c. accompagner la plaignante ou le plaignant dans ses démarches
 - d. suivi des démarches entreprises
3. Suivi des modifications qui seront apportées à la nouvelle politique de harcèlement
4. Respect de la confidentialité
5. Plaintes traitées promptement
6. Tenue de dossiers spécifiques à la situation de harcèlement

STATISTIQUES

Deux plaintes de harcèlement ont été reçues durant l'année. Bien que ces deux situations de harcèlement n'étaient pas de nature sexuelle ou sexiste, elles ont été traitées selon les procédures de cette politique. Une telle démarche a donné des résultats positifs.

IMPLICATION COMMUNAUTAIRE

L'UMCE a répondu positivement à une demande de commandite faite par l'Association canadienne pour la santé mentale qui désirait amasser des fonds pour des activités de sensibilisation à la communauté, ainsi qu'à la gestion des maisons de transitions pour des femmes victimes de violence conjugale.

Je tiens à remercier M. Paul Albert ainsi que M. François Pelletier pour leurs interventions ainsi que leur appui lors du traitement des plaintes.

Françoise Cyr
Conseillère en matière d'harcèlement sexuel et sexiste
Université de Moncton, Campus d'Edmundston

CAMPUS DE SHIPPAGAN

Le 7 septembre 2010

Madame Louise Jacob
 Université de Moncton
 Campus de Moncton
 Moncton NB E1A 3E9

Objet : Rapport annuel des conseillères en matière de harcèlement sexuel et sexiste

Madame,

Par la présente, nous désirons vous faire part du rapport annuel pour notre Campus pour la période du 1^{er} septembre 2009 au 31 août 2010.

- Lors des journées d'accueil de septembre 2009, la conseillère Zénobie Haché a tenu un kiosque d'information. Le dépliant « La prévention du harcèlement sexuel et sexiste » a été distribué aux étudiantes et aux étudiants et ces derniers pouvaient recevoir de l'information supplémentaire au kiosque.
- La conseillère Zénobie Haché a fait de la prévention auprès des étudiantes et des étudiants, et ce à l'intérieur des cours de français de la session d'automne 2009.
- Les nouveaux membres du personnel ont reçu le dépliant « La prévention du harcèlement sexuel et sexiste » avec leur contrat.
- Lors de la rencontre annuelle du personnel de l'UMCS, la direction a sensibilisé les gens sur l'existence de la politique contre le harcèlement sexuel et sexiste.

Nous vous informons également que, lors de la période du 1^{er} septembre 2009 au 31 août 2010, nous n'avons reçu aucune plainte. Toutefois, un cas de harcèlement personnel a été reçu : la conseillère a, dans ce cas, accompagné la plaignante dans sa démarche personnelle.

Une révision et mise à jour des dépliants d'information sur le harcèlement sexuel et sexiste seraient souhaitées. Les conseillères en matière de harcèlement sexuel et sexiste du campus de Shippagan désirent assurer l'Université de Moncton de leur entière collaboration dans l'élaboration d'un nouveau dépliant d'information.

En espérant que ces renseignements vous seront utiles pour la préparation de votre rapport annuel, nous vous prions d'agréer, Madame, nos sincères salutations.

Zénobie Haché
 Conseillère en matière
 de harcèlement sexuel et sexiste à
 l'UMCS

Denise Haché
 Conseillère en matière
 de harcèlement sexuel et sexiste à
 l'UMCS