CGV-131130

UNIVERSITÉ DE MONCTON

CONSEIL DES GOUVERNEURS

Réunion du 30 novembre 2013

à 8 h 30

Salon du chancelier Pavillon Léopold-Taillon

Campus de Moncton

ORDRE DU JOUR ADOPTÉ	Action	Document	Responsable
1. Ouverture			R. Lanteigne
2. Minute de recueillement			R. Lanteigne
3. Constatation de la régularité de la convocation	Information		L. Castonguay
4. Vérification du droit de présence	Information		L. Castonguay
5. Adoption de l'ordre du jour	Décision	X	R. Lanteigne
6. Correspondance	Information		R. Lanteigne
7. Adoption des procès-verbaux CGV-130914 et CGV-131030	Décision	X	R. Lanteigne
8. Affaires découlant des procès-verbaux			
8.1. CGV-130914			
8.1.1. (8) Dossier : Bris de confidentialité	Information		R. Théberge
8.1.2. Autres	Information		R. Lanteigne
8.2. CGV-131030			
8.2.1. Autres	Information		R. Lanteigne
9. Rapport du recteur et vice-chancelier	Réception	X	R. Théberge

VERSO ☞

ORDRE DU JOUR ADOPTÉ	Action	Document	Responsable
10. Réception des procès-verbaux CEX-131112 et CEX-131129	Réception	X	R. Lanteigne
11. Affaires découlant des procès-verbaux			
11.1. CEX-131112			
11.1.1. Nomination au Comité de gouvernance	Décision	X	R. Lanteigne
11.1.2. Nomination de la présidente ou du président du Comité de gouvernance	Décision		R. Lanteigne
11.1.3. Rapport des ressources humaines	Décision	X	E. Robichaud
11.1.4. Autres			
11.2. CEX-131129			
11.2.1. Nomination de la vice-rectrice ou du vice-recteur adjoint à l'enseignement	Décision	X	R. Théberge
11.2.2. Autres	Décision	X	R. Théberge
12. Rapport des Comités de retraite Invités : Cécile Bourque, Conrad Ferguson, Terrance LeBlanc et Guy Robinson (11 h 30)	Décision	X	E. Robichaud
13. Élection à la vice-présidence du Conseil des gouverneurs	Décision	X	R. Lanteigne
14. Planification stratégique Invité : Gino LeBlanc (13 h 15)	Décision	X	R. Théberge
15. UdeM Développement Inc.	Décision	X	R. Théberge
16. Rapport du Comité de gouvernance		X	
16.1. Nomination au Comité exécutif	Décision		H. Landry
16.2. Nomination au Comité d'appel pour cause disciplinaire majeure	Décision		H. Landry
16.3. Nominations au Comité de finance	Décision		H. Landry
16.4. Nominations au Comité de placement	Décision		H. Landry
16.5. Nomination de la présidente ou du président du Comité de finance	Décision		H. Landry
17. Rapport du Comité de finance			
17.1. Principes directeurs du budget 2014-2015	Décision	X	R. Théberge
17.2. Tarification des logements étudiants 2014-2015	Décision	X	R. Théberge
18. Rapport du Comité de vérification	Information		Y. Gagnon
19. Rapport du Comité de placement	Information		E. Robichaud
20. Condensé de la réunion du Sénat académique SAC-131101	Information	X	N. Boucher
20.1. Uniformisation des normes d'enregistrement des réunions, d'archivage et de rédaction des procès-verbaux du Sénat académique et du Conseil des gouverneurs		X	N. Boucher
21. Journée de retraite du Conseil des gouverneurs	Décision		R. Théberge
22. Coupures de presse (présentation)	Information	X	T. Thériault
23. Affaires nouvelles	Information		R. Lanteigne
23.1. Ventilation des budgets de l'Université de Moncton	Information		K. Arseneau
24. Prochaine réunion régulière : le 12 avril 2013 à Moncton	Information		R. Lanteigne
25. Clôture			R. Lanteigne

RECTO ☞

DOCUMENT B
CGV-131130

L'U. de Saint-Boniface promet plus de transparence

Mise à jour le jeudi 31 octobre 2013 à 21 h 48 HAA

Commenter +1 0 Recommander 12 Partager

Impossible de charger le plug-in.

Une enquête de Louis-Philippe Leblanc

Exclusif - L'Université de Saint-Boniface est l'une des rares universités au pays à ne pas permettre au public d'assister aux réunions du bureau des gouverneurs et à ne pas publier l'ordre du jour et les procès-verbaux de ces réunions.

Radio-Canada a comparé le fonctionnement de l'Université de Saint-Boniface à celui d'une trentaine d'institutions d'enseignement supérieur partout au pays.

Il en ressort que tous les collèges et universités du Manitoba permettent au public d'assister aux réunions de leur conseil d'administration. L'ordre du jour et les procès-verbaux sont tous disponibles en ligne, à l'exception de Canadian Mennonite University où ils le sont sur demande.

Au Canada, l'Université d'Ottawa, de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de Calgary, de même que les Universités Dalhousie, McGill, Queen's et Simon Fraser affichent l'ordre du jour avant les réunions, permettent au public d'y assister et rendent publics les procès-verbaux.

Les universités de Regina, de Cape Breton, du Nouveau-Brunswick, de Moncton, de Terre-Neuve, de l'Île-du-Prince-Édouard, de Montréal et du réseau des Universités du Québec font quant à elles une diffusion partielle de l'information sur les réunions du conseil; soit en accueillant le public aux réunions, en diffusant l'ordre du jour, en rendant public les procès verbaux, ou une combinaison de deux ce ces trois choses.

Seules les universités de la Saskatchewan à Saskatoon et de Saint-Boniface ne diffusent aucune information sur les réunions de leur bureau des gouverneurs.

« Je pense que les gens n'ont pas compris c'était quoi une université », estime Michel Umbriaco, professeur spécialisé en gestion et financement des universités à la Télé-université du Québec (TÉLUQ).

> « L'université, ce n'est pas une organisation comme les autres. Donc une université, en principe, c'est ouvert à toute la communauté. »
>
> *— Michel Umbriaco, professeur, Télé-université du Québec*

Une nouvelle pratique

Depuis plusieurs mois, Radio-Canada demande à obtenir les procès-verbaux des réunions de l'Université de Saint-Boniface.

Lors de sa rencontre du mois d'octobre, le bureau des gouverneurs a décidé de changer sa pratique et a communiqué le résumé des rencontres qui ont eu lieu en juin et en septembre.

« Le bureau des gouverneurs a décidé d'étendre la disponibilité des procès verbaux et l'ordre du jour maintenant qu'on a la capacité de tenir ça à jour également sur le site web, souligne Antoine Hacault », vice-président des gouverneurs de l'Université de Saint-Boniface.

L'établissement se défend d'avoir manqué de transparence. Elle assure que les procès verbaux seront disponibles après avoir été approuvé et que les ordres du jour seraient disponibles avant les réunions.

« Les gens de la communauté, par exemple, ils participent à notre plan stratégique, indique Antoine Hacault. On va les encourager à participer dans la recherche de le ou la nouvelle rectrice. On a des communications sur toutes les affaires d'intérêt public. Tous les nouveaux projets, et cetera. Je ne pense pas que rien n'était nécessairement déclencheur. Ce n'est pas que l'université n'était pas transparente. C'est qu'on amène la transparence à un différent niveau . »

Toujours pas d'accès aux réunions régulières

Le public ne pourra en revanche toujours pas assister aux réunions du bureau des gouverneurs, à l'exception de la réunion annuelle qui aura lieu en juin.

« À ma connaissance, personne n'a jamais demandé de venir », note le vice-président de l'Université de Saint-Boniface.

Michel Umbriaco salue les efforts de l'université de Saint-Boniface, mais juge qu'ils sont encore insuffisants pour un organisme dont 72 % des revenus sont issus des subventions.

« Ils ont une vision peut-être étroite de la transparence où il faudrait qu'ils s'ouvrent peut-être un peu plus », estime le professeur de la TÉLUQ.

« Mais surtout s'il y a un nouveau recteur qui rentre bientôt. Une nouvelle rectrice, bon on va espérer qu'elle ait une vision plus large et plus moderne de ce que c'est la transparence universitaire. »

L'Université de Saint-Boniface n'a pas précisé quand ses procès-verbaux seront disponibles sur Internet.

Selon une enquête de Louis-Philippe Leblanc

Radio-Canada a communiqué avec 31 universités canadiennes et leur a posé trois questions sur la transparence de leur conseil d'administration, à savoir si le public pouvait assister aux réunions du conseil, si l'ordre du jour des réunions était accessible au public avant leur tenue et si les procès-verbaux étaient rendus disponibles au public. Sur les 31 universités, seule l'Université Laval n'a pas répondu aux questions posées.

Conseil des gouverneurs
Université de Moncton

Moncton, le 19 novembre 2013

Re : Contrats de l'ancien recteur, Yvon Fontaine

Aux membres du Conseil des gouverneurs,

A la suite des révélations concernant les conditions salariales, de retraite (« rente supplémentaire à vie ») et du double « congé administratif » accordées à l'ancien recteur, Yvon Fontaine, et qui ont choqué non seulement la grande majorité des membres de la communauté universitaire, mais aussi la communauté en général, nos associations nous ont mandatés pour demander au Conseil des gouverneurs de faire toute la lumière sur l'attribution de telles conditions, notamment la « rente supplémentaire à vie », qui est tout à fait inacceptable.

A cet égard, nous souhaitons faire ajouter à l'ordre du jour le point suivant : « Contrats de l'ancien recteur Yvon Fontaine ». Nous vous avisons par la même occasion que nous demanderons en outre à la haute administration des réponses spécifiques et entières aux questions suivantes lors de la réunion du 30 novembre 2013 concernant certains avantages qui ont été concédés à Yvon Fontaine :

1) Yvon Fontaine a-t-il contribué au fonds duquel il tirera sa « rente supplémentaire », et, si oui, dans quelle mesure ?

2) Est-ce qu'il est prévu que ces prestations (« rente supplémentaire ») soient indexées, et, si oui, selon quels termes ?

3) Est-ce qu'Yvon Fontaine a reçu d'autres avantages et/ou récompenses de quelque nature que ce soit, directes et/ou indirectes ?

En ce qui concerne maintenant les circonstances qui ont mené à l'octroi des contrats et des avantages supplémentaires à Yvon Fontaine, nous demanderons les questions suivantes :

4) Qui a donné le mandat de négocier ces contrats ?

5) Qui a été mandaté pour ces négociations et quels étaient les termes de ce mandat ?

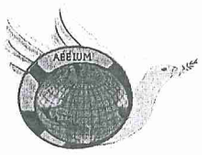
6) Quelles sont les personnes qui ont été impliquées dans les discussions et les décisions entourant ces contrats, et en particulier la « rente supplémentaire à vie » ?

7) Le Conseil des gouverneurs était-il tenu au courant de ces négociations et les décisions ont-elles été avalisées par le Conseil en pleine connaissance de cause ?

8) La négociation de la « rente supplémentaire à vie » a-t-elle commencé avant la consultation sur la demande de dérogation à la *Politique de sélection des cadres* qui a permis la prolongation inhabituelle de deux ans du mandat d'Yvon Fontaine ?

Merci d'avance pour l'attention accordée à notre demande. Veuillez agréer l'expression de nos sentiments les plus distinguées.

Jolaine Arseneau, présidente de l'AÉUMCS
Kevin Arseneau, président de la FÉÉCUM
Marie-Noëlle Ryan, présidente de l'ABPPUM



Association des Etudiantes et Etudiants Internationaux de l'Université de Moncton

Au Conseil des gouverneurs
de l'Université de Moncton

Objet : Lettre ouverte

Aux membres du Conseil des gouverneurs de l'Université de Moncton, vous qui défendez les valeurs de l'Université de Moncton pour laquelle « l'étudiante et l'étudiant est au cœur des préoccupations », nous nous sentons le devoir de vous interpeller.

Tenant aux missions, valeurs et vision de l'Université de Moncton, tenant au fait que vous formez l'instance suprême de prise de décision en matière de gestion de l'Université et tenant au fait que vous avez à cœur les enjeux étudiants, nous, étudiantes et étudiants internationaux, avons peine à comprendre la décision qui a été prise le samedi 13 avril dernier lors de la 226ème séance du Conseil des gouverneurs. Décision selon laquelle les frais de scolarité des étudiantes et étudiants internationaux augmenteront de 999$ pour l'année universitaire 2013-2014. Décision adoptée par 17 membres sur 20 votants. Décision que nous avons reçu comme un coup de poignard dans le dos.

Voici la dure réalité : les étudiants sont seuls dans la lutte pour le droit à une éducation accessible, seuls à comprendre qu'une augmentation des frais de scolarité de 999 $ du jour au lendemain est inacceptable. Seuls à se battre alors que l'Université dit avoir à cœur nos préoccupations. Ce n'est pas en investissant plus dans le recrutement, en engageant du personnel supplémentaire et en accordant des « parachutes dorés » que vous le prouverez.

Comment pensez-vous recruter de futurs étudiants si les étudiants actuels ne sont pas satisfaits ? L'université n'est pas une entreprise et les étudiants ne sont certainement pas des clients. Son but

premier devrait être la satisfaction de ses étudiants et son fonctionnement dépend entièrement de nous, alors nous méritons plus de considération.

Arrêtons de faire comme si de rien n'était, arrêtons de passer de la glace sur la brûlure. Nous, étudiants internationaux représentons plus de 20% de la population estudiantine, alors comment se fait-il que vous ne teniez pas compte de nos enjeux dans la prise de décisions qui nous affectent directement ? Notre déception est flagrante et nous ne trouvons pas l'adjectif idéal pour la qualifier, c'est vous dire combien nous nous sentons peu valorisés. Il est grand temps que se lève la voix internationale pour revendiquer ses droits et se battre pour l'intérêt de ses membres. Pour se faire, nous utilisons les armes que nous avons.

Nous vous avisons donc que l'AEEIUM ne participera pas à la soirée internationale en février 2014.

Comme vous le savez, la soirée internationale de l'Université de Moncton est l'un des plus grands évènements multiculturels de la ville de Moncton. Elle réunit près de 1 500 personnes chaque année et plus de 150 étudiants internationaux bénévoles qui sont heureux de donner de leur temps et de leur énergie pour l'organisation de cet évènement. La soirée est un grand moment de joie et de partage pour la communauté internationale de l'Université de Moncton, elle donne une grande visibilité à l'Université chaque année et favorise le recrutement à travers l'inter culturalisme qu'elle met en exergue.

Suite à votre décision du 13 avril 2013, nous, étudiantes et étudiants internationaux, après toutes les manifestations et discussions, avons fini par statuer. Nous estimons que la soirée internationale est une puissante arme capable de susciter l'intérêt des acteurs dans la communauté du grand Moncton ayant à cœur la gouvernance de notre institution et la défense des enjeux de la communauté internationale ainsi que de l'éducation. C'est l'évènement sur lequel nous avons plein pouvoir décisionnel et nous n'avons plus aucun engouement pour son organisation.

En effet, nous avons déjà assez de mal à faire face aux conséquences de votre décision et nous ne nous sentons guère en sécurité quant à la probable hausse de l'année prochaine.

Mesdames et messieurs du Conseil des gouverneurs, vous conviendrez avec nous que de cette décision émane à la fois force et désespoir. Vu ce qu'elle représente pour la communauté internationale, l'annulation de la soirée doit être considérée comme une forme de sacrifice pour lutter contre des faits que nous jugeons injustes.

Nous continuerons à mener à bien notre mission dans le respect des valeurs que nous prônons mais nous serons davantage insistants quant à nos revendications.

La question qui certainement brûle les lèvres dans la torpeur de l'inconnu est évidemment : aura-t-il une hausse l'année prochaine ? De combien sera-t-elle cette fois ? 500, 1 000, 1 500 ou 2 000$? Vous nous direz peut-être que vous n'en n'avez aucune idée mais que vous ferez en sorte de la réduire au maximum. Seulement, voyez-vous, nous n'en serons pas plus rassurés. Nous voulons des réponses concrètes. Suite aux nouvelles réformes du gouvernement qui augmente le financement des universités de 4 % sur deux ans et plafonne les hausses des droits de scolarité à 9 % sur trois ans pour les Canadiens et résidents permanents, nous voulons savoir ce que compte faire l'université pour les étudiants internationaux sur cet horizon ? Quel sort nous est réservé ? Nous demandons un plafonnement de la hausse des frais de scolarité à titre d'étudiants à part entière de l'Université de Moncton. Par ailleurs l'Université devrait penser une stratégie d'exonération des droits complémentaires de scolarité comme le font déjà certaines universités du Canada dans le cadre de la promotion de la francophonie, étant donné qu'il s'agit là d'une valeur qu'elle prône.

Nous espérons que vous ne ferez pas fi de nos requêtes et que vous tiendrez vos engagements à servir les étudiants. Vous avez tous été étudiants. Vous savez ce que c'est. Vous connaissez les difficultés que cela implique. Vous pouvez imaginer ce que cela peut être pour des gens venus d'ailleurs : imaginer le fardeau de nos droits de scolarité deux fois plus chers, en plus des affres du dépaysement, peut-être alors comprendriez-vous mieux nos réalités. En tout cas nous l'espérons.

Cordialement,

Le bureau exécutif de l'AEEIUM

L'AEEIUM, ensemble une force qui s'impose

Association des Etudiantes et Etudiants Internationaux de l'Université de Moncton

Au Conseil des gouverneurs
de l'Université de Moncton

Objet : Revendications

Ayant conscience que les défis et les enjeux académiques des étudiantes et étudiants venus d'ailleurs diffèrent énormément de ceux des natifs car n'étant pas habitués au système canadien et assurés que vous en avez tout autant conscience, nous pensons par conséquent avoir besoin d'une voix au sein du sénat académique ne serait-ce qu'à titre d'observateur. A cet effet nous aimerions pour les années à venir que le (la) président(e) de l'Association des Etudiantes et Etudiants Internationaux de l'Université de Moncton (AEEIUM) ou le (la) Vice-président(e) Interne siège au Sénat académique car il va sans dire que les défis académiques des étudiants internationaux sont plus élevés.

Puisque nous parlons « académique », l'Université de Moncton est une institution d'enseignement francophone et de ce fait les étudiants doivent avoir accès à des outils d'apprentissage en français. Dans l'énoncé des droits et responsabilités section manuels en français nous lisons : « Les étudiantes et les étudiants disposent de manuels rédigés en français pour les cours de la première année du premier cycle, sauf pour les cours de langues autres que les cours de français; ils disposent de manuels rédigés en français pour les cours des années subséquentes, sauf lorsqu'un manuel de cours convenable en français n'est pas disponible ou pour les cours de langues autres que les cours de français. » Il est donc grand temps que des mesures soient prises pour que la documentation en d'autres langues notamment en anglais ne soit plus exigée aux étudiants du fait de la difficulté supplémentaire que cela implique pour les étudiants en général et les étudiants internationaux en particulier venus étudier en français.

L'AEEIUM, ensemble une force qui s'impose

Pour poursuivre dans le domaine académique, nous avons remarqué que la politique de bourses de mérite académique, offertes pour récompenser les étudiantes et étudiants qui se sont démarqués de par leur travail acharné tout le long d'une année académique, est inéquitable. En effet il s'agit de montants fixes alors que nous savons tous que les frais de scolarité des étudiants internationaux sont nettement plus élevés que ceux des résidents permanents et des canadiens. Nous recevons cependant tous un même enseignement dans chaque programme alors puisqu'il y a récompense pour l'effort fourni, celle-ci devrait alléger le poids à tous de la même manière. Ce que nous voulons dire c'est qu'il n'est pas juste qu'ayant obtenu par exemple une moyenne de 4.25 l'étudiant(e) international(e) reçoive 2000 $ sur 9971 $ de droits de scolarité soit 20,06% de réduction alors que l'étudiant(e) canadien(ne) ou résident permanent reçoit ce même montant 2000$ sur 5441$ de droits de scolarité soit une réduction de 36,76%. Nous référant au principe d' **équité** inscrite au titre des valeurs de l'Université de Moncton nous demandons que les bourses de mérite académique soient formulées sous forme de pourcentage des droits de scolarité soit par exemple 50% des frais de scolarité pour les étudiants ayant entre 4.25 et 4.30 et ainsi de suite.

Par ailleurs l'épanouissement de tout étudiant passe également par le sport et le divertissement, il nous parait alors inadmissible que les étudiants (internationaux, résidents permanents et canadiens) ne puissent pas utiliser les terrains de soccer de l'Université pour l'organisation de match amicaux et compétitifs. Il est temps que soit levée cette interdiction sur les terrains du CEPS et d'établir des règles et règlements d'utilisation des espaces au lieu d'opposer cette barrière définitive et draconienne qui cause bien des misères aux étudiants qui entreprennent des activités sportives dans le cadre universitaire. Ce faisant vous participerez non seulement l'épanouissement de vos étudiants et partant de la société comme le veut votre mission.

Enfin, nous demandons à l'Université de prévoir un type de rémunération pour les membres des prochains bureaux exécutifs de l'AEEIUM à compter de l'équipe qui sera élue en Avril 2014 car nous estimons que le travail qui revient au bureau représentatif de cette valeureuse communauté internationale mérite un plus pour le travail abattu. Cette rémunération pourrait être sous forme de bourses académiques dont les montants ne sauraient être inférieurs à

L'AEEIUM, ensemble une force qui s'impose

la proposition suivante : Présidence : 1000$ .VP Interne : 750$. VP Externe : 500$. VP Socio culturelles : 500$ et VP Finance : 500$.

Nous vous saurons gré de prendre en considération nos revendications et sommes disposés à vous rencontrer pour en discuter dans les prochains jours.

Cordialement,

Le bureau exécutif de l'AEEIUM

RAPPORT DU RECTEUR ET VICE-CHANCELIER
AU CONSEIL DES GOUVERNEURS
Le 30 novembre 2013

Ce rapport couvre la période du 14 septembre au 30 novembre 2013. La partie I présente plusieurs dossiers prioritaires qui ont fait l'objet de démarches soutenues de la part des membres de l'Équipe de direction. Dans la partie II, on retrouve une brève description d'un certain nombre de dossiers divers ainsi qu'un bilan non-exhaustif d'activités ayant marqué la vie universitaire au cours des derniers mois.

PARTIE I – DOSSIERS PRIORITAIRES

Planification stratégique – Osez rêver !

Le processus de consultation sous la bannière « Planification stratégique 2020 : Osez rêver! » qui mènera à l'adoption d'une planification stratégique pour l'Université de Moncton a pris fin et la présentation du rapport final est à l'ordre du jour de cette réunion.

La stratégie de consultation s'est déroulée sous différentes formes depuis mai dernier. La communauté universitaire dans son ensemble a d'abord été appelée à se prononcer par le biais de rencontres avec les instances, les facultés, les diverses associations d'employées et d'employés, le personnel administratif et les étudiantes et étudiants.

Des rencontres individuelles ont également eu lieu avec des partenaires de l'université et les personnes interpellées par le processus ont été invitées à y prendre part par le biais d'un site Web. Enfin, le tout s'est terminé par des Journées dialogue à la fin octobre.

Évaluation des programmes

Le cycle de l'évaluation des programmes s'est poursuivi depuis la dernière réunion du Conseil des gouverneurs du mois de septembre 2013. L'évaluatrice externe du programme de Baccalauréat en gestion de l'information a soumis son rapport final le 16 septembre 2013. L'avis du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche sera déposé au Comité conjoint de la planification à la réunion prévue pour le 27 janvier 2014. En ce qui a trait au programme de Baccalauréat en travail social, l'évaluateur externe a soumis son rapport préliminaire et celui-ci a été déposé devant les instances de l'école pour une rétroaction.

Viabilité des programmes

Le comité sur la viabilité des programmes a remis cet automne un rapport préliminaire aux unités académiques qui avaient jusqu'au 1er novembre 2013 pour remettre leurs réactions au comité. Ce dernier doit à son tour remettre un rapport final au président du Sénat avant la fin du semestre en cours. Une réunion extraordinaire du Sénat académique pour discuter de la question aura lieu 4 à 6 semaines après le dépôt de ce rapport.

Subventions de recherche

Plusieurs des membres du corps professoral de l'Université de Moncton ont été actifs par rapport à la demande de subventions de recherche depuis le début du semestre et les résultats sont encourageants. De prime abord, l'Université a été accordée une Chaire de recherche du Canada de niveau II et d'une valeur de 500 000 $ renouvelable une fois. Le titulaire de la chaire sera le professeur Benoit Doyon-Gosselin qui a soumis son projet intitulé « Chaire de recherche du Canada en études acadiennes et milieux minoritaires ». Qui plus est, le professeur Doyon-Gosselin a été accordé une subvention additionnelle de 42 766 $ en provenance de la Fondation canadienne pour l'innovation dans le cadre de son programme d'infrastructure pour le soutien des titulaires de chaires.

En plus de cette importante subvention, neuf professeurs et une professeure ont été subventionnés au taux de 350 691 $ par le Fonds d'innovation du Nouveau-Brunswick (FINB), et ce répartis sur les trois constituantes de l'Université. Pour sa part, la Fondation de recherche en santé du Nouveau-Brunswick (FRSNB) a subventionné six de nos chercheures et chercheurs pour un total de 93 700 $, tandis que huit de nos professeurs et professeures ont bénéficié d'une somme de 32 603 $ dans le cadre de l'Entente de coopération Québec/Nouveau-Brunswick. Ajoutés à ces sommes, nous comptons 10 000 $ offerts à deux professeurs par le Conseil national de recherche du Canada (CNRC) et une subvention du Conseil de recherche en sciences naturelles et génie de 24 910 $ accordé à un professeur de biologie. Le total de ces subventions de recherche s'élève à 1 054 680 $.

Annonce du gouvernement du Nouveau-Brunswick sur le financement des universités

Le 30 octobre 2013, le gouvernement provincial a fait l'annonce d'un financement viable et prévisible pour les universités, ainsi que des droits de scolarité stables.

Ainsi, le gouvernement offrira une augmentation de deux pour cent pour les budgets d'exploitation permanents des universités pour chacune des deux prochaines années. De plus, le gouvernement établira un plafond de trois pour cent pour la hausse annuelle des droits de scolarité pour les trois prochaines années, et ce, pour toutes les universités publiques.

Le ministre Carr annonce l'Initiative des chaires de recherche et d'innovation du Nouveau-Brunswick au campus de Moncton

Le gouvernement provincial s'est associé à la Fondation de l'innovation du Nouveau-Brunswick pour lancer l'Initiative des chaires de recherche et d'innovation du Nouveau-Brunswick, qui a pour but d'accroître les capacités de recherche appliquée de la province.

Le financement de six millions de dollars permettra de créer jusqu'à six postes de chaires de recherche dans des secteurs de croissance prioritaires, y compris les aliments à valeur ajoutée; le bois à valeur ajoutée; les technologies de l'information et des communications; la fabrication industrielle; les biosciences; et l'aérospatiale et la défense.

Ces postes de recherche favoriseront une plus grande collaboration entre le secteur privé et le milieu universitaire, grâce à des projets de recherche axés sur des solutions à des enjeux technologiques.

Chaque chaire de recherche recevra 200 000 $ par année pendant cinq ans pour exécuter des activités de recherche appliquée avec le secteur privé. Ces activités seront exclusivement axées sur des sujets de recherche appliquée qui pourraient aider des entreprises privées à créer de nouveaux produits et services à partir de droits de propriété intellectuelle de ces entreprises ou d'institutions scientifiques, ou encore de nouveaux produits de propriété intellectuelle développés par la chaire de recherche et son équipe.

La création de ces chaires de recherche en innovation du Nouveau-Brunswick permettra une plus grande collaboration entre le secteur privé et le secteur académique en ce qui a trait à la recherche. Elle aidera les intervenants et intervenantes du monde universitaire à collaborer davantage avec le secteur public et privé pour toutes sortes de projets innovateurs de recherche.

Soirée Ovation 2013

L'AAAUM a rendu hommage à Roméo Savoie lors de sa Soirée Ovation, qui a eu lieu le 10 octobre 2013 au Delta Beauséjour de Moncton, en lui remettant l'Ordre du mérite des diplômées et diplômés de l'Université de Moncton. Véritable précurseur de l'art contemporain dans la région, il a tracé la voie à plusieurs générations d'artistes. Sa contribution inestimable aux arts et à la culture fait de cet homme d'exception une source de fierté et d'inspiration. Roméo Savoie détient un baccalauréat ès arts de l'Université Saint-Joseph de Memramcook (1950), un baccalauréat en architecture de l'École des beaux-arts de Montréal (1956) et une maîtrise en arts plastiques de l'Université du Québec à Montréal (1988).

Réceptions des diplômées et diplômés à Ottawa et Montréal

Près de 200 de personnes se sont déplacées pour se rencontrer aux réceptions données à Ottawa le 5 novembre et à Montréal, le 6 novembre. Les rencontres ont attiré des diplômées et diplômés de diverses générations et en particulier, celles des plus récentes cohortes.

Dotation de postes

Un important travail de dotation des cadres est en cours au bureau du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche dû à trois départs et un renouvellement de mandat.

En plus, de la recommandation qui sera faite à cette réunion pour le poste de vice-rectrice adjointe ou de vice-recteur adjoint à l'Enseignement, trois comités de sélection ont été montés afin de combler les postes de vice-rectrice adjointe ou de vice-recteur adjoint à la Recherche, doyenne ou doyen de la Faculté de droit, et directrice ou directeur de l'Éducation permanente.

Les recommandations pour ces postes devraient être déposées au Conseil des gouverneurs a sa réunion du 12 avril 2014.

Régimes de pension

Les projets d'actualisation du Régime de pension des professeures, professeurs et bibliothécaires et le Régime de pension pour le personnel de soutien, les techniciennes et techniciens et le personnel administratif ou professionnel sont terminés et sont présentés au Conseil des gouverneurs aujourd'hui. Les membres des régimes de pension ont été consultés sur les projets proposés et les préoccupations soulevées ont été adressées. Nous sommes convaincus que les modifications aux régimes contribueront à leur viabilité à court, moyen et long termes et leur permettront de mieux répondre aux besoins des participantes et participants dans le futur.

Stade

Les travaux pour remplacer le terrain de gazon naturel par un terrain synthétique (artificiel) ont débuté. Ces travaux, qui permettront à la Ville de Moncton d'accueillir la Coupe du Monde Féminine U20 de la FIFA en 2014 et la Coupe du Monde Féminine de la FIFA en 2015, ce font aux frais de la FIFA. De plus, l'Université aménagera un terrain adjacent au stade pour permettre la tenue d'activités d'athlétisme, tel que le lancer du javelot, qui ne seront pas compatibles avec le nouveau terrain synthétique. Ce nouveau terrain servira également comme terrain de soccer de pratique durant la tenue des coupes du monde de la FIFA ainsi que pour les équipes de soccer de l'Université.

Processus budgétaire

La planification budgétaire 2014-2015 entame sa phase intensive. Les principes directeurs sont présentés pour adoption au Conseil des gouverneurs aujourd'hui et serviront à guider les gestionnaires dans la préparation de leurs budgets au cours des prochains mois.

U de M développement Inc.

U de M Développement Inc. a émis deux demandes de proposition le 20 novembre dernier. Ces demandes portent sur la réalisation de deux projets, soit un « Centre Médical » et un « Centre de Conférence ». Les personnes ou groupes intéressés ont jusqu'au 6 janvier 2014 pour exprimer leur intérêt avec un dépôt de proposition.

Activités de recrutement étudiant

Plus de 700 élèves des écoles secondaires se sont inscrits aux journées portes ouvertes, campus de Moncton, les 29 et 30 octobre 2013. La vice-rectrice et le Bureau du recrutement étudiant ont alors rencontré les conseillères et conseillers en orientation des écoles secondaires.

En plus des présentations aux douzièmes années des écoles secondaires du Nouveau-Brunswick qui ont eu lieu cet automne, cette année, le Bureau du recrutement étudiant a également effectué des visites dans les écoles de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard.

L'admission en milieu scolaire et l'offre de bourse de mérite académique ont débuté le 12 novembre.

Le Bureau de recrutement répète pour une troisième année la campagne publicitaire des lauréats de la Médaille académique du Gouverneur général: Les meilleurs choisissent l'Université de Moncton. Cette fois, nous accueillons 15 des 22 récipiendaires du Nouveau-Brunswick en plus de deux médaillés de la Nouvelle-Écosse et trois de l'Île-du-Prince-Édouard (trois sur quatre dans cette province).

La tournée des écoles secondaires francophones en immersion se poursuit dans les provinces maritimes cet automne, alors qu'au Québec, la tournée des cégeps pour la première session se termine sous peu. En Ontario, le Bureau du recrutement étudiant a participé à la Foire des destinations postsecondaires de Timmins, qui regroupait les élèves des 32 écoles du Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières.

À l'international, le Bureau du recrutement a participé aux salons Imagine Canada de la Tunisie et du Maroc.

PARTIE II – ACTIVITÉS ET DOSSIERS DIVERS

Cette section présente une liste non exhaustive de dossiers divers et d'événements qui ont eu lieu au cours des derniers mois, de même qu'un certain nombre de prix et distinctions obtenus par des membres de la communauté universitaire.

Phase II – repositionnement des services alimentaires au campus de Moncton

La phase II du repositionnement des services alimentaires qui inclut l'aménagement d'un casse-croute ainsi que d'une salle multifonctionnelle pouvant accueillir environ 250 personnes au Pavillon Léopold-Taillon avance tel que prévu et les travaux devraient être exécutés d'ici la fin décembre.

Collations des diplômes

L'Université de Moncton a décerné deux éméritats lors de la collation de l'automne 2013 tenue le 18 octobre. Un éméritat en ingénierie a été accordé à Michel Massiéra alors que Thu Pham-Gia est devenu professeur émérite en statistique.

On comptait un peu plus de 180 finissantes et finissants cet automne, dont quelque 75 se sont présenté à la cérémonie présidée par le chancelier, Jean-Claude Savoie.

Jérémie Doiron, de Moncton, finissant à la maîtrise ès sciences (chimie), a agi à titre de porte-parole des finissantes et des finissants lors de cette 63e cérémonie de collation des diplômes.

Appui à la réussite des études

Un 7e Colloque d'appui à la réussite a eu lieu le 22 novembre. Le conférencier invité pour l'occasion était monsieur Antoine Baby, sociologue de l'éducation et professeur émérite de l'Université Laval. Sa conférence intitulée « Faudra-t-il envoyer l'université au recyclage? » a suscité bien des réactions de la part des personnes présentes.

Par ailleurs, le Programme d'appui à la réussite des études offre de nouveaux outils au Service des bourses et de l'aide financière des trois campus, dont des vidéos, des ateliers, du matériel publicitaire et un site Web comprenant un budget interactif et un moteur de recherche des bourses.

Le Centre d'aide en français offre également un nouvel atelier aux étudiantes et étudiants portant sur l'utilisation de logiciel d'Antidote.

Recrutement étudiant

Le recrutement étudiant compte maintenant un responsable du recrutement pour les cycles supérieurs, maîtrise et doctorat. Traditionnellement, le recrutement visait presque exclusivement les programmes de premier cycle. Il s'agit d'un marché en croissance dans la plupart des universités canadiennes, mais qui n'a jusqu'à maintenant pas été exploité à son plein potentiel à l'Université de Moncton.

Nouvelles ententes interuniversitaires

Depuis le mois de mai, des ententes ont été signées avec l'Université de Poitiers, l'Université de Lille, l'Université Dalhousie (projet financé par l'ACDI et intitulé : «Croissance économique locale et sécurité alimentaire à Cuba»), ainsi que le Centre béninois de Recherche scientifique et technique et le ministère des Pêches et des Océans du Canada – région du Golfe.

Bulletin de l'AAAUM

Le 122e numéro du Bulletin, paru en novembre 2013, a consacré un dossier important au 150e anniversaire de fondation de l'Université Saint-Joseph, institution à l'origine de l'Université de Moncton, créée en 1864. L'édition présente également une entrevue avec le nouveau chancelier, Jean-Claude Savoie ainsi qu'avec le lauréat du prix de l'Ordre du mérite 2013, Roméo Savoie. Le Bulletin comporte un article sur le Centre de recherche en linguistique appliquée, des profils de diplômées et diplômés et les chroniques régulières telles que Saviez-vous que, les retours de classe, etc. Le Bulletin, qui existe depuis 1956, est distribué à 30 000 exemplaires. De plus, l'édition été 2013 du Cyber-Bulletin a été diffusée à près de 15 000 personnes ainsi qu'à la communauté universitaire. Publié quatre fois par année, cet outil permet de garder le contact.

Fonds d'initiatives étudiantes

Dans le cadre de son entente avec la Fédération des étudiants et étudiantes du Centre universitaire de Moncton (FÉÉCUM), l'Association a versé la somme de 8 000 $ au Fonds d'initiatives étudiantes. Ce fonds, géré par la fédération étudiante, a permis d'appuyer deux projets cette année : une serre sur le campus et l'équipe de water-polo. Le responsable du projet de serre, Philippe Rousselle, poursuit sa recherche de fonds pour concrétiser ce projet et permettre aux étudiantes et étudiants du campus de profiter de cette installation dès que possible. Grâce à l'aide financière accordée par l'AAAUM, l'équipe de water-polo a pu s'équiper de casques neufs.

Appui à la nouvelle initiative étudiante du Service des loisirs socioculturels de l'Université de Moncton, Campus en scène

L'AAAUM a accordé un soutien financier de 5 000 $ à Campus en scène, un nouveau projet d'animation socioculturelle au sein des écoles et de facultés. Cette initiative du Service des loisirs socioculturels vise à mettre de la vie sur le campus tout en soutenant l'émergence des talents artistiques des étudiantes et étudiants.

Coup de pouce aux sports universitaires

Grâce à une commandite de 2 000 $ au Service de l'activité physique et des sports du campus de Moncton, l'AAAUM contribue à la tradition d'excellence qui caractérise les équipes sportives de l'Université de Moncton, que ce soit au hockey, au soccer, au volley-ball, en cross-country et en athlétisme.

Cadeau de félicitations remis aux finissantes et finissants

Durant la collation des diplômes de l'automne, l'AAAUM a remis aux finissantes et finissants un cadeau en guise de félicitations pour leurs accomplissements. Un porte-photo 5 x 7, qui comprend une section pour apposer des mots de félicitations, a été offert aux nouvelles diplômées et nouveaux diplômés présents à la cérémonie.

Nouveaux mécanismes de consultation et d'information au campus d'Edmundston

Comme suite à la mise en œuvre du plan de travail dont se sont dotés les membres de l'Équipe de direction du campus, de nouveaux mécanismes de consultation et de concertation ont été mis en place à l'interne, notamment pour ce qui touche la recherche, les technologies de l'information et la vie étudiante. Par ailleurs, afin de fournir aux membres de l'Équipe de direction des avis sur différents dossiers et dans un souci d'information et de transparence, les associations des professeures et professeurs, des étudiantes et étudiants et des employées et employés ont été invités à déléguer deux représentants pour participer aux travaux d'un comité de concertation en compagnie des membres de l'Équipe de direction. Ce comité se réunira à quatre reprises durant une année universitaire. Par ailleurs, par le biais d'un billet mensuel, le vice-recteur informe dorénavant directement les membres de la communauté universitaire des grands dossiers du campus. Une présence systématique dans les médias sociaux constitue aussi un autre volet de la stratégie de communication de la direction.

Conférence du vice-recteur à la Chambre de commerce de la région d'Edmundston

Le vice-recteur du campus d'Edmundston, Jacques Paul Couturier, était le conférencier invité au diner-conférence de la Chambre de commerce de la région d'Edmundston le 16 septembre dernier.

En présence d'une centaine de convives, le vice-recteur a traité de l'apport du campus, ses enjeux et défis ainsi que ses réalisations des dernières années. Il a mis notamment l'accent sur le fait que la présence du campus favorise l'accès aux études tout en alimentant l'activité économique régionale avec ses retombées économiques estimées à quelque 22,5 millions $ annuellement. Il a rappelé la contribution communautaire du campus d'Edmundston et sa participation à la diffusion des arts, de la culture et du patrimoine. Finalement, le vice-recteur a souligné les nombreuses réalisations du campus au cours des dernières années, notamment la modernisation de ses infrastructures, la réalisation du projet éducatif de cohabitation avec le CCNB – campus d'Edmundston, la progression de l'internationalisation et la mise en place d'un important programme d'appui à la réussite étudiante.

Retombées d'une entente internationale

Au campus de Shippagan, il y a eu des retombées de l'entente internationale signée avec l'Université de Bretagne-Sud. On a accueilli une étudiante au Master de l'UBS au campus de février à juillet 2013. Puis cet automne, un des étudiants du BGIZC est inscrit à l'Université de Bretagne-Sud (UBS).

Nouvelles du Bureau des relations internationales

La directrice du BRI a participé à la 25e conférence de l'Association européenne d'éducation internationale qui s'est déroulée à Istanbul en Turquie du 10 au 13 septembre. Elle a profité de son séjour en Turquie pour assister à une table ronde sur l'éducation Canada-Turquie, organisée par l'ambassade canadienne le 9 septembre. Elle a également effectué une visite de l'Université Galatasaray, l'unique université totalement francophone en Turquie, en vue de la signature d'une entente de collaboration.

Au mois d'octobre, la responsable du Service de mobilité internationale, Lucille Landry, a participé au Congrès des Amériques pour l'éducation internationale à Monterrey au Mexique. Elle a également participé à une rencontre du Bureau des Amériques - Pôle de développement de l'Agence universitaire de la Francophonie (AUF) et des représentants des universités membres hors Québec ainsi que ceux des gouvernements provinciaux.

Enfin, la directrice du BRI a participé à la mission commerciale du Conseil des premiers ministres de l'Atlantique qui a eu lieu au Brésil du 21 au 25 octobre 2013.

Journée portes ouvertes au campus de Shippagan

Dans le cadre de la journée « Portes ouvertes 2013 », le campus a accueilli le mercredi 23 octobre 125 élèves provenant des écoles de Shippagan, Caraquet, Tracadie-Sheila, Néguac, Bathurst, Dalhousie et Saint-Quentin. La journée « Portes ouvertes » du secteur science infirmière à Bathurst a eu lieu le dimanche 24 novembre.

Soirée de reconnaissance « Vivre vos rêves »

En octobre, le Service de l'activité physique et sportive a organisé une soirée de reconnaissance « Vivre vos rêves », au Ramada Plaza du Palais Crystal de Dieppe. On a souligné la performance des étudiantes et étudiants athlètes qui ont maintenu une moyenne académique de 3,7 et plus pendant l'année universitaire 2012-2013 lors d'une cérémonie qui se voulait à la fois une collecte de fonds pour le SAPS et la Fondation du Centre hospitalier universitaire Dumont. L'activité comprenait aussi une conférence prononcée par Steven Finn, ancien joueur de la Ligue nationale de hockey, qui a évolué pendant 12 saisons dans la LNH avec les Nordiques de Québec et deux autres équipes.

Services aux étudiantes et étudiants (SAÉÉ), campus de Moncton

En plus des activités de la Rentrée universitaire 2013, les SAÉÉ du campus de Moncton ont assuré un service d'accompagnement pour une intégration réussie auprès des étudiantes et étudiants internationaux qui se sont inscrits pour la première fois à notre campus. Par ailleurs, le projet de vidéos visant à mieux informer les étudiantes et étudiants internationaux sur nos différences a été finalisé ainsi qu'un document sur les pratiques d'interventions auprès des étudiantes et étudiants en détresse ou nécessitant une intervention particulière.
Parmi les autres projets, notons la tenue du salon carrière\études le 25 septembre réunissant plus de 50 exposants.

Grand succès du colloque d'automne de l'Institut de recherche sur les feuillus nordiques

Environ 170 intervenantes et intervenants ont convergé vers Edmundston les 1er et 2 octobre derniers afin de prendre part au colloque d'automne de l'Institut de recherche sur les feuillus nordiques (IRFN) et du Forum canadien des opérations forestières. Sur le thème « Une sylviculture des feuillus viable sur le plan financier : maintenir une chaine de valeur concurrentielle », le rassemblement a pu compter sur la participation de 24 conférenciers qui ont fourni de l'information pratique sur les derniers résultats de recherche, les outils, les pratiques exemplaires et les nouvelles technologies liés à trois grands domaines de la chaine de valeur des produits de bois franc, soit la caractérisation de la ressource, la sylviculture et la gestion des peuplements ainsi que l'exploitation forestière. L'Institut de recherche sur les feuillus nordiques, logé au campus d'Edmundston, a pour mission de favoriser le développement viable de la ressource feuillue et d'appuyer, par des activités de recherche appliquée, le développement optimal des entreprises et organismes qui œuvrent à sa mise en valeur et à son exploitation.

De saines pratiques environnementales au campus d'Edmundston

Les quelque 115 membres du personnel du campus d'Edmundston posent un petit geste vert pour la planète grâce à l'utilisation de tasses écologiques fournies par la Fédération des caisses populaires acadiennes, la nouvelle institution financière de l'Université de Moncton. Des tasses en porcelaine ont été distribuées à chaque employée et employé, de sorte à cesser l'utilisation des verres en styromousse qui prennent jusqu'à 1 000 ans à se décomposer. Depuis quelques années, des stations de recyclage à compartiments multi matières ont été installées dans les édifices du campus. De plus, dans la foulée des travaux récents de modernisation et de construction des nouveaux espaces, la dimension écologique a toujours occupé une place importante. Par exemple, l'énergie géothermique sert à chauffer les espaces communs nouvellement construits.

Signature d'un protocole entre FPInnovations et l'Institut de recherche sur les feuillus nordiques

FPInnovations – chef de file mondial dans la création de solutions à vocation scientifique soutenant la compétitivité du secteur forestier canadien – et l'Institut de recherche sur les feuillus nordiques (IRFN) ont signé un protocole d'entente visant la création d'un cadre commun d'échange d'information et d'utilisation des ressources dans le domaine de la gestion et de l'exploitation du peuplement des feuillus. Le protocole d'entente a pour but de créer une relation profitable pour les deux parties en mariant l'expertise et les ressources des deux partenaires, en évitant les dédoublements et en proposant des projets de collaboration. FPInnovations et l'IRFN s'engagent notamment à travailler de pair afin de privilégier les meilleures pratiques de gestion des forêts feuillues et les meilleures stratégies d'exploitation. Ce partenariat mettra à profit l'expertise de l'École de foresterie et de l'IRFN vers la mise en valeur et l'exploitation de la ressource feuillue.

Le programme DIS présente ses capsules vidéo sur la diversité culturelle

Dans le cadre de la Semaine nationale de l'immigration francophone, le programme d'intégration des diplômés internationaux de la santé francophones (DIS) du Nouveau-Brunswick, rattaché au campus d'Edmundston, a dévoilé une série de capsules vidéo qu'il a préparées sur la diversité culturelle. Ces capsules se veulent un outil pour préparer les membres du personnel des établissements de santé, Canadiens comme néo-canadiens, à la nouvelle réalité de la présence en milieu de travail de professionnels de la santé formés à l'étranger. Ce projet a été financé par le gouvernement du Nouveau-Brunswick, par l'entremise de la division de la croissance démographique du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (ÉPFT), et réalisé par le campus d'Edmundston et le Consortium national de formation en santé. Les capsules vidéo sont disponibles en ligne au site www.umce.ca/dis/videos

Expérience étudiante durant la semaine de la PME

La Semaine de la PME a permis à dix-huit étudiantes et étudiants de deuxième année en administration des affaires du campus d'Edmundston de connaitre davantage les rouages du monde des affaires à l'occasion d'une journée en entreprise organisée le 23 octobre. Treize entreprises ont accueilli des étudiantes et étudiants, sous la coordination du professeur François Boudreau. L'activité de jumelage visait à permettre aux participantes et participants de se familiariser avec les notions rattachées aux affaires et à l'entrepreneuriat. Chaque étudiante ou étudiant a passé une journée au sein d'une entreprise de son choix. Ce jumelage a également pour objectif de permettre aux participantes et participants de s'inspirer des habiletés, de la réussite et des pratiques des gens d'affaires, d'enrichir leurs connaissances du domaine administratif et de côtoyer des femmes et des hommes d'affaires.

Bourses offertes au campus de Shippagan

On a offert 279,796 $ en bourses à 138 étudiantes et étudiants pour l'année universitaire 2013-2014. La cérémonie officielle de la remise des bourses a eu lieu le 24 septembre.

Causeries thématiques au campus de Shippagan

Le campus de Shippagan a lancé le cycle des causeries thématiques pour l'année universitaire 2013-2014. Jusqu'à maintenant, on y a présenté le professeur d'histoire moderne à l'Université de Poitiers, M. Jacques Péret; M. Michel Têtu, directeur général pour la Promotion du commerce extérieur et coprésident de la Commission mixte de coopération régionale Canada-France de l'APÉCA; le professeur Mohamed Cheriet, détenteur de la Chaire de recherche du Canada sur l'Écosystème nuagique durable et intelligent, École de technologie supérieure (ETS); et le professeur chercheur de l'Université de Moncton Omer Chouinard.

Activités du campus de Shippagan en rapport avec son milieu

Dans le cadre de la 9e édition du Salon du livre de la Péninsule acadienne du 4 au 7 octobre 2012, plusieurs activités ont eu lieu au campus, soit les Cafés littéraires et diverses conférences.

Des entrevues radiophoniques ont eu lieu cet automne à Radio-Canada avec Julie Guillemot, professeure en GIZC, et Gérald Losier, coordonnateur du CIAF. Le professeur André Robichaud était quant à lui sur les ondes de CKLE afin de parler sur l'étude des inondations de Lamèque.

L'inauguration de l'exposition permanente des œuvres de l'artiste Edna Hébert a eu lieu le dimanche 27 octobre.

C'est le vendredi 8 novembre qu'a eu lieu la conférence de presse pour Opération Nez Rouge, édition 2013. Le campus de Shippagan est un partenaire majeur de l'événement.
Le jeudi 21 novembre a eu lieu la 4e édition de l'illumination de l'Arbre de l'espoir, activité organisée par le Comité de l'Arbre de l'espoir du campus en collaboration avec le campus et la Ville de Shippagan.

Souper d'automne de l'AAAUMCS

L'AAAUMCS tenait son souper d'automne le 27 octobre dernier où étaient admis cinq nouveaux membres à vie de 1000 $, un nouveau membre à vie de 10,000 $ et une police d'assurance. Monsieur Keith Chiasson était le conférencier sous le thème Le Porte-voix des États généraux de la jeunesse.

Activités du comité vert au campus de Shippagan

Dans le cadre de la semaine de réduction des déchets et du défi « Recycle mon cell. », le comité vert a organisé une collecte de vieux cellulaire en octobre qui se poursuit jusqu'en novembre. Le comité vert a également participé à l'activité « Ménage ton rivage » à la plage de Chiasson le 19 octobre.

Championnats de cross-country et d'athlétisme à l'Université de Moncton

L'Université de Moncton a accueilli plus de 120 athlètes lors du Championnat de cross-country du Sport universitaire de l'Atlantique Subway qui a eu lieu sur le campus de Moncton le 26 octobre. Quant au championnat d'athlétisme, il se tiendra dans le stade intérieur Vance-Toner du Ceps Louis-J.-Robichaud les 22 et 23 février 2014.

Collaboration avec le Partenariat en éducation

Le VRAÉI a collaboré avec Partenariat en éducation dans l'organisation d'une session de consultations. Plus de 60 étudiantes et étudiants des écoles secondaires et des institutions d'enseignement postsecondaire francophones de la région, dont 13 de l'Université de Moncton, ont participé à des groupes de discussion afin d'explorer le système d'éducation au Canada et la transition des études au marché du travail. L'événement, qui a eu lieu le mercredi 16 octobre 2013 au pavillon Léopold-Taillon, s'inscrit dans le cadre du projet C'est mon avenir, une série de dix consultations régionales qui se dérouleront dans des centres urbains à travers le Canada. Les résultats de ces consultations seront communiqués au gouvernement fédéral et provincial, aux conseils scolaires, à des institutions d'enseignement postsecondaire, à des organismes communautaires et à des chefs d'entreprise.

Accueil d'une délégation de la Suisse

Le 7 novembre dernier, la vice-rectrice aux Affaires étudiantes et internationales a accueilli une délégation de la Suisse en présence de Dominique Gagné, directrice du Bureau des relations internationales, et Louis Doucet, responsable du Service des loisirs socioculturels. Désireux d'établir des liens avec l'Université, la ville de Moncton et la Province, la délégation avait comme mission d'explorer la possibilité de projets de collaboration dans différents domaines culturels et ceci particulièrement en lien avec leur événement du Oh! Festival en janvier 2015 qui soulignera le 200e anniversaire de l'entrée du canton de Valais dans la confédération helvétique. La vice-rectrice a également accueilli au studio-théâtre La Grange, dans le cadre de la Francofête, des membres de la SNA, des diffuseurs acadiens et des délégués de la France, de la Belgique et de la Suisse qui ont participé à un atelier organisé dans le cadre de la Stratégie de promotion des artistes acadiens sur la scène internationale (SPAASI) de la SNA.

Nouveau service de prêt de vélos

L'Université de Moncton a procédé au lancement d'un nouveau service de prêt de vélos appelé Vélomobile qui est offert aux trois campus. Ce projet, qui a été mis sur pied par le Bureau des relations internationales, a comme slogan « La mobilité internationale : ça commence ici et ça peut mener loin! » pour sensibiliser entre autres la population étudiante aux avantages d'inclure une expérience internationale dans leur parcours académique. Le service Vélomobile consiste à mettre des vélos à la disposition des membres de la communauté universitaire afin de faciliter leurs déplacements sur de courtes distances sur le campus et dans la ville.

PUBLICATIONS, PRIX, DISTINCTIONS, CONFÉRENCES ET COLLOQUES

Gregory Kennedy, professeur adjoint au Département d'histoire et de géographie au campus de Moncton, a publié un article et donné une conférence portant sur la colonisation des marais en Acadie et au Poitou. L'article, intitulé « Marshland Colonization in Acadia and Poitou during the 17th Century », a paru dans la revue scientifique Acadiensis. Pendant une mission officielle à l'Université de Poitiers grâce à une bourse de mobilité du Bureau de relations internationales de l'Université de Moncton, le professeur Kennedy a aussi présenté ses résultats de recherche lors d'une conférence publique au Service historique de la défense à Rochefort.

Le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) a attribué 16 subventions de synthèse de connaissances à des chercheurs d'établissement d'enseignement postsecondaire de partout au Canada. Parmi les projets de recherche qui sont financés, il y a celui du professeur **Chedly Belkhodja**, du Département de science politique de l'Université de Moncton, qui collabore avec des partenaires de la Western University et des World Education Services afin d'étudier la façon dont le Canada peut recruter et conserver certains des plus

brillants esprits du monde ainsi que les facteurs qui contribuent à une intégration réussie d'étudiantes et étudiants étrangers au le marché du travail canadien.

Trois étudiants au Baccalauréat en informatique appliquée, soit **Antoine Handfield, Andy Couturier** et **David Ouellette**, ont remporté la 2e position au concours annuel de programmation des provinces de l'Atlantique qui s'est déroulé à la University of Prince Edward Island le 18 octobre dernier. Leur équipe s'est démarquée parmi 21 équipes provenant de 9 universités des provinces de l'Atlantique. De plus, elle s'est qualifiée pour la prochaine ronde du prestigieux concours international de programmation organisé conjointement par l'Association for Computing Machinery (ACM) et IBM, qui s'est déroulé à Rochester dans l'état de New York, le 16 novembre, où nos étudiants ont affronté une dizaine d'universités du Nord-est américain.
En reconnaissance de leur performance sportive en saison régulière**, Ahmed Abdul-Rahman**, membre de l'équipe masculine de soccer et étudiant au Baccalauréat multidisciplinaire, a été nommé au sein de la première équipe étoile de Sport universitaire de l'Atlantique alors que son coéquipier, **Maxime Daigle**, étudiant en information-communication, a été nommé au sein de la deuxième équipe étoile. Par ailleurs, **Donya Salomon-Ali**, membre de l'équipe féminine de soccer et étudiante en ingénierie civil, a été nommé au sein de la deuxième équipe étoile de Sport universitaire de l'Atlantique.

David Landry et **Réjean Martin**, étudiants au Baccalauréat en administration des affaires, ont obtenu le 24 octobre dernier le prix du jeune Entrepreneur régional du Sud-Est de l'année 2013 au Gala de l'entrepreneuriat. David et Réjean ont créé en 2011 The Beach Boys Shuttle Service, un service de navette gratuite qui, en partenariat avec Centre-ville Shediac Downtown Inc. et la Ville de Shediac, a fourni cette année des services aux campings et motels de la ville

Jérémie Pellerin, membre de l'équipe masculine de cross-country et étudiant au Baccalauréat en administration des affaires et **Jessica Leroux**, membre de l'équipe féminine de cross-country et étudiante au Baccalauréat en travail social, se sont qualifiés pour le Championnat de cross-country de Sport interuniversitaire canadien (SIC) qui a eu lieu à la Western University à London en Ontario le 9 novembre 2013.

Le Nouveau-Brunswick a pris part à la 4e édition de la Fête de la culture qui a eu lieu partout au pays les 27, 28 et 29 septembre. Cette année, les coprésidentes de la Fête de la culture au Nouveau-Brunswick étaient **Jeanne Mance Cormier**, conservatrice au Musée acadien de l'Université de Moncton, et Nadia Khoury, présidente de la Fondation des arts du Nouveau-Brunswick. Jeanne Mance Cormier est employée par le Musée acadien depuis 25 ans et elle y occupe le poste de conservatrice depuis 1992.

Une équipe de recherche interdisciplinaire de l'Université de Moncton a publié un article scientifique dans le dernier numéro de la revue Vertigo. **Élise Mayrand** et **Omer Chouinard** ont mis en commun leur expertise de biologiste et de sociologue pour superviser le stage de Vincent Stervinou, étudiant de master en sciences de l'environnement de l'Université de La Rochelle. Cette collaboration a mené à la publication de l'article, intitulé « La perception des changements environnementaux : le cas de la collectivité côtière de Shippagan, Nouveau-

Brunswick », avec la participation d'**Alida Nadège Thiombiano**, étudiante de la maitrise en études de l'environnement de l'Université de Moncton. Les résultats de cette étude sont analysés, notamment dans un contexte de gestion intégrée des zones côtières et plus largement, de développement durable.

Deux chercheurs de l'Université de Moncton, **Leyla Sall**, du Département de sociologie, et **Julie Caissie**, doctorante en éducation à la Faculté des sciences de l'éducation et bénéficiaire d'une bourse d'excellence de la Fondation Baxter Alma Ricard, ont joint le Comité consultatif sur l'entreprise sociale et les fonds d'investissement communautaires. Ce Comité a été créé par la Société d'inclusion économique et sociale du N.-B. (SIES) afin d'assurer la mise en œuvre du plan de réduction de la pauvreté du Nouveau-Brunswick, « Ensemble pour vaincre la pauvreté», et pour assurer la mise en œuvre d'initiatives de réduction de la pauvreté à l'échelle des communautés.

Laurence Arrighi et **Annette Boudreau**, toutes deux professeures au Département d'études françaises et codirectrices du Centre de recherche en linguistique appliquée à l'Université de Moncton, sont correspondantes pour Le Français dans le monde, une revue française fondée en 1961.

Jean Morency, professeur au Département d'études françaises, était en nomination pour le prix Victor-Barbeau 2013, décerné par l'Académie des lettres du Québec pour souligner la qualité exceptionnelle d'un essai publié au cours de l'année. Son livre, intitulé « La littérature québécoise dans le contexte américain » (Éditions Nota bene) figurait parmi les trois finalistes sélectionnés par le jury, avec « Chemins perdus, chemins trouvés » (Éditions du Boréal), de Jacques Brault, et « Aimer, enseigner » (Éditions du Boréal), d'Yvon Rivard.

Un tout nouveau projet pour la promotion des mathématiques a vu le jour, soit le Concours de mathématiques Möbius, qui s'adresse aux élèves de la cinquième année des écoles primaires francophones du Nouveau-Brunswick, ainsi que du Camp mathématiques séjour vacances « À la découverte des mathématiques », destiné aux 20 meilleurs concurrents et concurrentes du Concours Möbius. Ce projet entre dans la continuité de ceux fondés par le mathématicien **Donald Violette**, professeur au Département de mathématiques et de statistique de l'Université de Moncton, et se veut une activité intellectuelle pour les jeunes du niveau primaire qui sont doués en mathématiques.

Lancement en octobre du livre « L'assurance-emploi : les raisons de la colère », de **Jean-François Caron**, professeur adjoint de science politique à l'Université de Moncton. Dans cet essai au style direct qui est publié aux Éditions de la Francophonie, le professeur Caron porte un regard critique sur la réforme de l'assurance-emploi qui est entrée en vigueur en janvier dernier par le biais de concepts normatifs associés à la science politique. Il y montre que cette politique publique mine les principes de la justice distributive, et est contraire à l'intérêt général ainsi qu'au respect de la personne.

Denise Lamontagne, professeure en sciences religieuses au Département d'histoire et de géographie de l'Université de Moncton, est lauréate du Prix France-Acadie pour son livre « Le Culte à Sainte Anne en Acadie ».

La Société historique acadienne a attribué le Prix Emery-LeBlanc à l'historien acadien **Ronnie-Gilles LeBlanc** pour sa contribution à la préservation du patrimoine acadien et ses efforts pour diffuser les recherches sur l'Acadie.

L'Observatoire international des droits linguistiques a organisé en octobre un colloque portant sur « Les droits linguistiques en Grande-Bretagne et en Irlande : les cas de l'Écosse, du Pays de Galles et de la République d'Irlande », en compagnie des professeurs Colin Williams, de Cardiff University au Pays de Galles, Peadar Ó Flatharta, de la Dublin City University en Irlande, et Robert Dunbar, de la University of Edinburgh en Écosse. Ce colloque a mis en évidence la situation linguistique particulière de la Grande-Bretagne et de la République d'Irlande, laquelle est moins homogène qu'on pourrait le croire, en plus de montrer à la population canadienne qu'il existe d'autres situations que celle du Canada où une langue se trouve en situation minoritaire par rapport à l'anglais.

Le Duo baroque La Tour, constitué de **Michel Cardin** (théorbe) et de Tim Blackmore (clavecin et flutes à bec), a procédé au lancement de son troisième album « Musique au temps de Louisbourg ». Cet album veut commémorer le 300e anniversaire de la fondation de cette ville-forteresse où les activités diverses en ont fait une des plaques tournantes de l'Amérique au 18e siècle.

Dans le cadre des activités marquant le 35e anniversaire de sa création, la Faculté de droit de l'Université de Moncton a tenu la huitième des conférences J.-Fernand-Landry prononcée par le juge Thomas A. Cromwell, de la Cour suprême du Canada, le vendredi 1er novembre. La conférence, qui a porté sur l'accès à la justice en matière civile et familiale, était précédée d'un cocktail. La Faculté de droit a également organisé un colloque sur l'accès à la justice qui a eu lieu à l'édifice Adrien-J.-Cormier, le samedi 2 novembre. Le colloque était suivi, en soirée, d'un banquet au Delta Beauséjour.

Louis Malenfant, professeur retraité de l'Université de Moncton, est corécipiendaire du prix Patricia-F.- Waller. Attribué annuellement à la meilleure recherche dans le domaine de la sécurité routière aux États-Unis, le prix lui sera remis lors d'une cérémonie officielle en janvier à Washington. Il recevra ce prix aux côtés du professeur Ron Van Houten, un collègue chercheur de longue date. M. Malenfant avait entrepris sa carrière à la Faculté des sciences de l'éducation en 1979.

Professeur émérite de l'Université de Moncton, **Brian T. Newbold**, anciennement du Département de chimie et biochimie, est le coauteur d'une communication scientifique intitulée « A Molecular Model to Study Reaction Mechanism in the Classroom ». Cette communication a été présentée à la cinquième International Conference on Network for Inter-Asian Chemistry Educators qui a eu lieu à la National Pingtung University, à Taïwan.

Éric Forgues, directeur de l'Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques (ICRML), a livré une présentation intitulée Agir pour assurer la vitalité de la langue occitane, quelques pistes de réflexion, à Albi en Occitanie, le 20 octobre dernier. Malgré des contextes nationaux très différents en matière de langues minoritaires, M. Forgues a présenté quelques apprentissages découlant des expériences canadiennes des minorités linguistiques qui peuvent être pertinentes pour les acteurs occitans.

Julie Caissie, doctorante à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton, a obtenu une bourse de la Fondation Baxter et Alma Ricard pour participer à une formation intitulée "The Newborn Behavioral Observations system Training Workshop". Cette formation se déroulera au Children's Boston Hospital, associé à la Harvard Medical School.

Un banquet soulignant le 40e anniversaire de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton a eu lieu le 26 octobre. Quelque 130 personnes ont assisté à la soirée qui avait pour thème « Propulsée par ses quarante ans… ». À cette occasion, la professeure émérite **Catalina Ferrer** a prononcé une conférence sur les enjeux et défis de l'éducation d'aujourd'hui et de demain.

Professeure titulaire au Département de science politique de l'Université de Moncton, **Marie-Thérèse Seguin** a été nommée chevalier des Palmes académiques par le ministre français de l'Education Nationale, sur proposition du Consulat général de France dans les Provinces atlantiques.

La Société canadienne de génie civil a élevé le professeur **Paul Chiasson** au titre de Fellow lors de son congrès annuel 2013 tenu à Montréal. La Société lui a conféré ce titre pour souligner le niveau d'excellence qu'il a atteint dans le domaine du génie civil et sa contribution active à l'avancement de sa profession.

Présenté dans le cadre du Salon du livre de Dieppe, le lancement d'un ouvrage portant sur l'histoire du drapeau acadien a eu lieu le vendredi 25 octobre au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick à Dieppe. Publié aux Éditions de la Francophonie, cet ouvrage est l'œuvre des auteurs **Maurice Basque** et **André Duguay**.

L'article intitulé « CEO's share of top-management compensation, characteristics of the board of directors and FIRM-value creation », rédigé par les professeurs **Sébastien Deschênes**, **Mohamed Zaher Bouaziz, Tania Morris, Miguel Rojas** et **Hamadou Boubacar** de la Faculté d'administration, a reçu une distinction dans la catégorie comptabilité et finance dans le cadre d'une conférence de l'Allied Academies qui a eu lieu à San Antonio, au Texas.

Florine Després, professeure retraitée de l'Université de Moncton, a célébré en octobre son 100e anniversaire de naissance à la Résidence N.D.S.C. de la rue Acadie à Dieppe. De 1968 à 1982, elle a enseigné tour à tour à l'École Normale puis à l'Université de Moncton. Elle y était professeure en éducation musicale pour les niveaux primaire et secondaire.

Dans le cadre des activités du Club de mathématiques de la Faculté des sciences, une conférence intitulée « Apprivoiser l'infini » a été prononcée par le professeur **Paul Deguire** du Département de mathématiques et de statistique, le vendredi 8 novembre au pavillon Rémi-Rossignol.

Miguel Rojas, professeur à la Faculté d'administration de l'Université de Moncton, a présenté le travail de recherche intitulé « Is corporate social responsibility rewarded by investors? An analysis in the context of Canadian extractive industries» à la Conférence 2013 des réseaux académiques pour l'initiative en investissement responsable. Cette conférence annuelle, organisée par les Nations Unies, s'est déroulée à Paris du 13 au 15 novembre en collaboration avec le Groupe Caisse des Dépôts de la France. Portant sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE), le travail de recherche a été réalisé en collaboration avec **Sébastien Deschênes** et **Tania Morris**, tous deux de la Faculté d'administration.
Melvin Gallant, auteur et ancien professeur de littérature à l'Université de Moncton, a obtenu le 28 octobre dernier, le Prix du Lieutenant-gouverneur pour l'excellence dans les arts littéraires en français.

Le Département de science politique de la Faculté des arts et sciences sociales célèbre cette année son 40e anniversaire de fondation. À cette occasion, le Département a tenu une table ronde réunissant des anciennes et anciens de science politique dont la vice-rectrice aux Affaires étudiantes et internationales, **Marie-Linda Lord**. La discussion avait pour thème « 40 ans de leadership : La contribution du Département de science politique de l'Université de Moncton en Acadie, au Canada et à travers le monde ».

Les étudiantes et les étudiants de quatrième année du Département d'art dramatique de l'Université de Moncton présenteront «Le jeu de la mélancolie», une pièce de Sarah Ruhl, traduite par **Herménégilde Chiasson**, dans le cadre de sa résidence d'artiste à l'Université de Moncton. Les représentations auront lieu du mardi 3 décembre au samedi 7 décembre à 20 heures au studio théâtre La Grange.

Deux étudiantes en chant du Département de musique de l'Université de Moncton, **Sylvie Boulianne** et **Maryse Basque-Doiron**, se sont distinguées au concours du National Association of Teachers of Singing (NATS) qui s'est déroulé à Sackville le 26 octobre dernier.

Fernand de Varennes, diplômé de la Faculté de droit de l'Université de Moncton, vient d'être retenu comme expert par l'Organisation des Nations Unies, à Genève, pour préparer un guide pratique sur les droits linguistiques des minorités. Il est également professeur invité aux programmes de maîtrise en droits de la personne à l'Université de Pékin, en Chine; à l'Université de Pretoria, en Afrique du Sud, et à l'Université nationale des Maldives. De plus, il est lauréat 2004 du prix Linguapax de Barcelone, en Espagne. Il a aussi œuvré dans le domaine des droits linguistiques et des droits des minorités au sein d'organisations internationales comme l'OSCE, l'UNESCO, le Conseil de l'Europe et l'ONU.

Pendant la session printemps-été 2013, **Jean-Richard Cormier**, étudiant au Baccalauréat en génie mécanique, régime coopératif, à l'Université de Moncton, a effectué un stage coop au sein de l'entreprise JFE Steel, à Kokan-Cho, dans la province de Fukuyama-Shi au Japon. Il est le premier étudiant de l'Université de Moncton à obtenir un stage coopératif dans ce pays. Cette expérience a vu le jour grâce à la volonté de l'étudiant, qui désirait mettre à contribution ses compétences universitaires dans un contexte international, et au travail du Bureau de l'enseignement coopératif de l'Université de Moncton en collaboration avec le Japan-Canada Co-op Program de L'University of British Columbia.

L'étudiante **Karine McLaren** est la récipiendaire du Prix Michel-Bastarache pour l'année 2013. Ce Prix est accordé annuellement à l'étudiante ou à l'étudiant qui présente le meilleur travail de recherche dans le cadre de ses études à la Faculté de droit. Karine McLaren a reçu ce prix pour un travail intitulé « Bilinguisme législatif : regard sur l'interprétation et la rédaction de lois bilingues au Canada » qu'elle a rédigé dans le cadre du cours « Droit législatif », enseigné par le professeur **Michel Doucet**.
Dans le cadre de son 25e anniversaire, le journal scientifique Neuron a sélectionné l'article le plus influent de chaque année paru dans son journal depuis ses débuts. De plus, une courte entrevue avec le chercheur principal de chaque article primé est publiée. Pour l'année 2006, le journal Neuron a choisi un article dont le principal auteur est **Alain Simard**, professeur au Département de chimie et biochimie de l'Université de Moncton depuis 2011. L'article intitulé « Bone Marrow-Derived Microglia Play a Critical Role in Restricting Senile Plaque Formation in Alzheimer's Disease » est le résultat d'une partie de ses études doctorales à l'Université Laval.

La professeure **Monica Mallowan** a participé aux travaux de la XVe Commission mixte de coopération régionale Canada atlantique - Saint-Pierre-et-Miquelon (France) en octobre. Elle a également publié un article intitulé « De la classification des stratégies d'information à la transculture de l'information » dans la revue scientifique Hermès. La professeure Mallowan a d'ailleurs présenté cette communication lors du 76e congrès annuel de l'Association for Information Science and Technology (ASIS&T) qui s'est déroulé du 1er au 5 novembre à Montréal.

La professeure **Florence Ott** a collaboré au livre Recherches ouvertes sur le numérique en y rédigeant un chapitre.

Le projet de recherche portant sur les inondations d'ici 2100 et mené par le professeur **André Robichaud** a débuté en juin 2013. Cette recherche devrait apporter des réponses aux interrogations des communautés côtières quant à l'impact des inondations sur les côtes.

Valois Robichaud, professeur à la retraite, a lancé cet automne un ouvrage intitulé « Cueillir mes petits bonheurs au quotidien » (Les Éditions du CRAM).

La professeure **Emmanuelle Tremblay** a également lancé un premier roman intitulé « Je suis un thriller sentimental » (Boréal).

Le 20 novembre 2013

Raymond Théberge, recteur et vice-chancelier

NOMINATION AU COMITÉ DE GOUVERNANCE

Préparé par le Secrétariat général

Novembre 2013

COMITÉ DE GOUVERNANCE

NATURE : Comité permanent du Conseil des gouverneurs. Cf. Article 26 *Statuts et règlements*.

MANDAT :

- Examiner les aspects suivants des travaux du Conseil des gouverneurs et faire les recommandations appropriées au besoin:
  - la structure et le fonctionnement du Conseil et de ses comités permanents;
  - la performance et l'efficacité du Conseil et de ses comités permanents;
  - l'ensemble des compétences et des aptitudes requises au sein du Conseil;
  - l'orientation et la formation des membres du Conseil;
  - le recrutement de nouveaux membres;
  - la relève aux niveaux de la présidence et de la vice-présidence du Conseil;
  - la procédure de nomination des membres;
- identifier des moyens permettant au Conseil d'évaluer son fonctionnement (Pour ce faire, le Comité peut solliciter l'aide du personnel de l'Université ou de consultants externes);
- faire des recommandations au Conseil par rapport à l'élaboration de politiques et de procédures liées à la gouvernance;
- proposer des candidatures à la présidence et à la vice-présidence du Conseil ainsi que pour les postes à pourvoir au sein des divers comités permanents (là ou les principes de composition le permettent) sauf pour le Comité de gouvernance. Dans ce cas, le Comité exécutif verra à faire les recommandations au Conseil des gouverneurs;
- solliciter, recevoir et évaluer des listes de personnes susceptibles de devenir membres du Conseil;
- vérifier auprès de tout membre dont le mandat est renouvelable son intention face à un renouvellement et cela au moins 90 jours avant la fin du mandat;
- proposer au Conseil des candidatures qu'il pourrait désigner comme membres tout en tenant compte de l'équilibre homme/femme;
- aider les divers corps électoraux des membres du Conseil, dont le gouvernement, à trouver des candidatures et, au besoin, leur suggérer des noms.

NOMBRE : 5 membres.

QUORUM : 3 membres.

DURÉE DU MANDAT : 3 ans.

COMPOSITION	QUALITÉ	PÉRIODE D'EXERCICE
Ferguson, Alvery (Bill).	Membre externe[1] du Conseil, élu par le CGV	2013 09 - 2016 09
Landry, Hermel, ...	Membre externe[1] du Conseil, élu par le CGV	2012 09 - 2015 09
Pelletier, Marie-France	Membre externe[1] du Conseil, élue par le CGV	2013 09 - 2016 09
Théberge, Raymond	Recteur et vice-chancelier	D'office

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

COMITÉ DE GOUVERNANCE (suite)

COMPOSITION (suite)	QUALITÉ	PÉRIODE D'EXERCICE
À nommer	Membre externe[1] du Conseil, élue par le CGV	
Invité (voix consultative)		
Castonguay, Lynne, secrétaire	Secrétaire générale	D'office

. . . . . .

ACTUALISATION DES RÉGIMES

Actualisation du régime de pension pour le personnel de soutien, les techniciens et techniciennes et le personnel administratif ou professionnel et actualisation du régime de pension des professeurs, professeurs et bibliothécaires de l'Université de Moncton

TABLE DES MATIÈRES

Propositions pour le Conseil des gouverneurs 2

Tiré à part du Comité de placement 4

Résolutions du comité de retraite (personnel) 5

Résolutions du comité de retraite (professeurs) 22

PROPOSITIONS POUR LE CONSEIL DES GOUVERNEURS

Proposition 1

« Que le Conseil des gouverneurs accepte de modifier le paragraphe 2.15 du Règlement du régime de pension pour le personnel de soutien, les techniciens et techniciennes et le personnel administratif ou professionnel de l'Université de Moncton à compter du 1er janvier 2013 afin que, par la suite, le taux d'intérêt sur les cotisations additionnelles volontaires soit égal au rendement effectif de la caisse durant l'exercice financier moins les frais de gestion et les charges administratives, ce qui a pour effet d'éliminer l'ancienne règle qui prévoyait que si le rendement effectif de la caisse durant l'exercice financier moins les frais de gestion et les charges administratives donnaient un rendement net de la caisse qui était inférieur à zéro pour cent, le taux d'intérêt sur les cotisations additionnelles volontaires était quand même maintenu à zéro pour cent, occasionnant ainsi un coût pour la caisse. »

Proposition 2

« Que, afin d'actualiser le régime de pension pour le personnel de soutien, les techniciens et techniciennes et le personnel administratif ou professionnel de l'Université de Moncton, le Conseil des gouverneurs accepte les paramètres inclus dans la présentation ci-jointe marquée de la lettre « A » (présentée le 24 septembre 2013 et les 8, 9, 10 et 11 octobre 2013). »

Proposition 3

« Que le Conseil des gouverneurs accepte de modifier le paragraphe 2.15 du Règlement du régime de pension des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université de Moncton à compter du 1er janvier 2013 afin que, par la suite, les intérêts sur les cotisations acquises et les intérêts sur les cotisations additionnelles volontaires soient égaux au rendement effectif de la caisse durant l'exercice financier moins les frais de gestion et les charges administratives, ce qui a pour effet d'éliminer l'ancienne règle qui prévoyait que si le rendement effectif de la caisse durant l'exercice financier moins les frais de gestion et les charges administratives donnaient un rendement net de la caisse qui était inférieur à zéro pour cent, le taux d'intérêt sur les cotisations acquises et les cotisations volontaires était quand même maintenu à zéro pour cent, occasionnant ainsi un coût pour la caisse. »

Proposition 4

« Que, afin d'actualiser le régime de pension des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université de Moncton, le Conseil des gouverneurs accepte les paramètres inclus dans la présentation ci-jointe marquée de la lettre « N ».

Proposition 5

« Que le Conseil des gouverneurs, dans le cadre du projet d'actualisation du régime de pension, accepte que toute participante ou participant actif qui atteindra la Règle de 90 (âge plus années de service totalisant 90 avec un âge minimum de 60 ans) le ou avant le 31 décembre 2014 puisse bénéficier du choix irrévocable suivant :

a) *Continuer sa participation selon les conditions et modalités du régime actualisé; ou*

b) *Continuer sa participation selon les conditions et modalités du régime non actualisé, sous réserve des dispositions additionnelles figurant dans la note explicative ci-dessous :*

Note explicative

La possibilité de choisir de manière irrévocable entre la continuation de la participation soit au régime de retraite non actualisé soit au régime de retraite actualisé est réservée exclusivement aux membres se qualifiant en vertu de la Règle de 90 en 2014.

Mesure exceptionnelle destinée à ne pas perturber la planification financière des membres éligibles, le membre qui opte pour son maintien dans le régime non actualisé le fait parce qu'il est décidé à prendre sa retraite entre les âges de 60 à 65 ans.

Elle ou il le décide volontairement, sachant que :

1. *Elle ou il doit signifier avant le 30 juin 2014 son choix irrévocable de se maintenir dans le régime non actualisé;*

2. *Le plafond salarial demeurera à 86 111 $;*

3. *Le crédit de rente demeurera à 2 % de la moyenne des salaires des trois meilleures années avec limite de 1 722 $ par année de service (2 % de 86 111 $);*

4. *Les cotisations seront limitées à 9 % du plafond de 86 111 $;*

5. *Toute décision future concernant l'indexation du plafond de 86 111 $, s'il y a lieu, inclura les prestations acquises après le 31 décembre 2013 pour ceux et celles ayant choisi la présente option;*

6. *Le rendement après le 1er janvier 2014 sur les cotisations acquises et volontaires sera le rendement réel;*

7. *La Règle de 90 sera préservée pour le service après 2013;*

8. *Le programme REÉR UdeM individuel cessera dès l'entrée en vigueur de l'actualisation;*

9. *Toutes les autres conditions du régime actualisé s'appliqueront, incluant le retrait de la limite de 35 années de service et le retrait de la possibilité de dédoublement après 65 ans. »*

Rubrique 12
CGV-131130

Comité de placement

Note : Conformément au paragraphe 24(2) des Statuts et règlements, le Comité de placement étudie les recommandations faites au Conseil par les comités de retraite et en fait rapport au Conseil.

Tiré à part du
Comité de placement
CPL-131107

Veuillez trouver ci-dessous la position du Comité de placement du Conseil des gouverneurs.

7. **ACTUALISATION DES RÉGIMES DE PENSION**
Invités : Conrad Ferguson et Terrance LeBlanc

R : 05-CPL-131107

« Que le Comité de placement est très satisfait du travail accompli par les comités de retraite et du processus utilisé qui a mené aux recommandations proposées par ceux-ci. »

Vote sur R05 unanime ADOPTÉE

Préparé par le Secrétariat général

RÉSOLUTIONS DU COMITÉ DE RETRAITE EN MATIÈRE D'ACTUALISATION DU RÉGIME DE PENSION POUR LE PERSONNEL DE SOUTIEN, LES TECHNICIENS ET TECHNICIENNES ET LE PERSONNEL ADMINISTRATIF OU PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ DE MONCTON À COMPTER DU 1ER JANVIER 2014

Résolution 3-120925

1. Il est proposé et appuyé que le comité de retraite recommande au Conseil des gouverneurs de modifier le paragraphe 2.15 du Règlement du régime de pension à compter du 1er janvier 2013 afin que, par la suite, le taux d'intérêt sur les cotisations additionnelles volontaires soit égal au rendement effectif de la caisse durant l'exercice financier moins les frais de gestion et les charges administratives, ce qui a pour effet d'éliminer l'ancienne règle qui prévoyait que si le rendement effectif de la caisse durant l'exercice financier moins les frais de gestion et les charges administratives donnaient un rendement net de la caisse qui était inférieur à zéro pour cent, le taux d'intérêt sur les cotisations additionnelles volontaires était quand même maintenu à zéro pour cent, occasionnant ainsi un coût pour la caisse; et

2. Qu'une lettre soit envoyée aux participantes et participants affectés par cette modification afin de leur expliquer l'effet du changement dans l'éventualité où le Conseil des gouverneurs adopterait la recommandation présentée ci-devant.

Vote **Unanime** **Adopté**

Résolution 1-131105

Après avoir délibéré toutes les questions et commentaires reçus suite aux rencontres avec les participantes et participants actifs et participantes et participants à la retraite, ainsi que les exécutifs des diverses associations d'employées et employés de l'Université, il est proposé et appuyé que les paramètres inclus dans la présentation de Monsieur Ferguson qui est ci-jointe et marquée de la lettre « A » (présentée le 24 septembre 2013 et les 8, 9, 10 et 11 octobre 2013) soient recommandés au Conseil des gouverneurs pour adoption afin d'actualiser le régime de pension.

Vote **7 pour** **1 abstention** **Adopté**

"A"

UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

Université de Moncton

Régime de pension pour le personnel de soutien, les techniciens et techniciennes et le personnel administratif ou professionnel

Actualisation du régime – *Propositions du Comité de retraite*

Présenté par Conrad Ferguson aux sessions d'information du mois d'octobre 2013

Préparé le 24 septembre 2013

Ordre du jour

- Introduction
- Raisons pour l'actualisation du régime
- Défis à relever
- Propositions du Comité de retraite
- Conséquences pour les participants et participantes actifs
- Conséquences pour les retraités et retraitées
- Autres éléments
- Résumé
- Prochaines étapes

Introduction

- Votre régime de retraite est :
  - Un régime où vous cotisez 9 % de votre salaire et
  - Vous recevez une prestation définie selon vos années de participation au régime et votre salaire
    - 2 %* de la moyenne des 3 meilleures années de salaire multiplié par vos années de participation au régime (après 60 ans et conformément à la règle de 90)

* quelques participants et participantes ont 1,54 % pour années de particiaption avant 1992

- Le Conseil des gouverneurs (CGV) a :
  - La responsabilité finale sur le régime et
  - Le pouvoir de décider de toute modification au régime
- Votre Comité de retraite :
  - Est composé de représentants et représentantes des divers groupes d'employés et employées (UMCE, UMCM, UMCS et retraités et retraitées) et de l'Université
  - Joue un rôle d'aviseur au CGV (recommandations seulement)

3

Introduction

- Les régimes de retraite à prestations définies à travers le monde, particulièrement en Amérique du Nord, vivent des moments difficiles
  - Les universités avec régimes à prestations définies ne font pas exception
- Plusieurs importants régimes de retraite au Canada ont :
  - augmenté les cotisations des participants et participantes et
  - réduit les prestations futures
- Gouvernements provinciaux se questionnent également :
  - Modifications importantes (Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse et Alberta)
  - Cotisations limitées pour les 5 prochaines années (Ontario)
  - Étudient la situation (Terre-Neuve et Île-du-Prince-Édouard)
  - Rapport de la Commission D'Amours (Québec)

4

Raisons pour l'actualisation du régime

- Déficits de votre régime ont augmenté sensiblement de 2009 à 2012
  - Déficit de continuité était de 6 700 000 $ en 2009 et a atteint 25 400 000 $ au 31 décembre 2012 (augmentation de 17 700 000 $)
    - Causes de l'augmentation :
      - Baisse des taux d'intérêt (représente 7 M $)
      - Longévité – on paie les pensions plus longtemps (représente 2,4 M $)
      - Autres facteurs incluant l'effet de la perte dans les rendements de 2008 (représente 8,3 M $)
  - Déficit de solvabilité était de 22 200 000 $ en 2009 et a atteint 53 600 000 $ au 31 décembre 2012 (augmentation de 31 400 000 $), principalement dû à la baisse des taux d'intérêt

5

Raisons pour l'actualisation du régime

- Vos cotisations ont augmenté deux fois depuis 2004
  - Maintenant 9 % de votre salaire plus vos cotisations au Régime de pensions du Canada (RPC)
- Les cotisations de l'Université ont augmenté davantage
  - En 2013, environ 13 % des salaires comparativement à 9 % en 2010 plus cotisations au RPC
  - Ceci est en plus de la dispense de paiement de solvabilité
- Au total, vous et l'Université allouez environ 30 % de vos salaires à l'épargne retraite
- Augmenter davantage vos cotisations et celles de l'Université sans considérer des révisions au régime n'était pas une option viable pour l'Université, ni pour votre Comité de retraite

6

Raisons pour l'actualisation du régime

Demande de l'Université

- Face à des augmentations de cotisations et des pressions sur le budget opérationnel, l'Université a mandaté au Comité de retraite de faire :
  - Une révision en profondeur du régime et
  - Des recommandations sur les modifications à apporter pour rencontrer les objectifs suivants :
    - Prestations adéquates à la retraite
    - Cotisations abordables pour tous
    - Variations dans les cotisations acceptables pour tous
    - Reconnaître les besoins des retraités et retraitées, si des surplus se dégagent

7

Défis à relever – Approche suivie

- Comité de retraite a entrepris en 2011 une étude approfondie de votre régime de retraite et des options à considérer :
  - Examen détaillé de la situation actuelle
  - Raisons qui motiveraient des modifications
  - Énoncé de principes à suivre pour les recommandations
  - Options à considérer pour rencontrer les objectifs aujourd'hui et dans le futur
- Après 2 ans de travail avec multiples analyses à la fine pointe des méthodes utilisées aujourd'hui et onze présentations*, votre Comité vous présente ses recommandations

- * Les onze présentations sont sur le site web de l'Université à l'adresse : http://www.umoncton.ca/rppsap/node/22

8

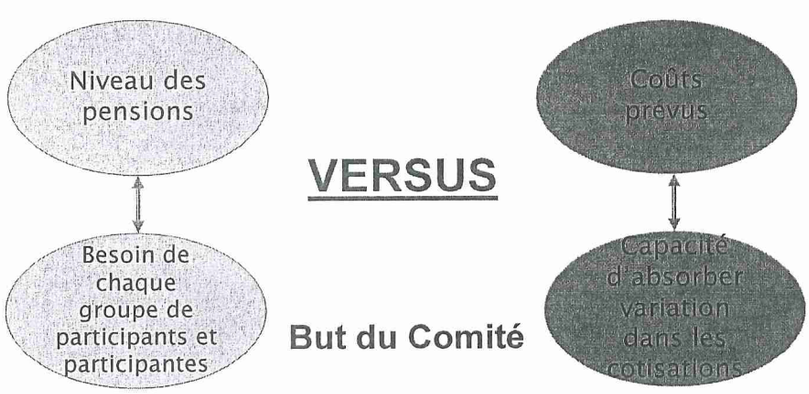
Défis à relever

- Impossible de satisfaire à tous les besoins dans toutes les situations
- Limitations imposées par la *Loi sur les prestations de pension*
  - Aucun ajustement avant la date d'actualisation (service passé)
- Limitations et opportunités offertes par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada)
  - Maximum de pension annuelle
  - Opportunité pour cotiser à un RÉER

9

Défis à relever

Équilibre entre les facteurs suivants :



But du Comité

Meilleure solution possible avec les sommes disponibles

10

Propositions du Comité de retraite

Après des études approfondies, trois options ont été considérées comme plausibles (rencontrent les objectifs précités) :

1. 2 % salaire carrière sans la règle de 90 pour années de participation futures
2. 2 % salaire carrière en préservant la règle de 90 pour années de participation futures
3. 1,6 % salaire final (3 meilleures années) en préservant la règle de 90 pour années de participation futures

Les trois options ont un plafond salarial de 120 000 $ ajusté annuellement à partir de 2014

- Option 2 a été retenue
  - Plus de stabilité pour les participants et participantes à court et moyen terme
  - Formule à 2 % avec chance d'augmentation future préférée à une formule à 1,6 % du salaire final (meilleure transition et gestion des risques)

11

Propositions du Comité de retraite

<u>IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci</u>

- Date d'actualisation visée : 1er janvier 2014
- Propositions pour années de participation avant la date visée :
  - <u>Aucune modification</u>
    - Pour tous les participants et participantes (incluant les retraités et retraitées) pour les années de participation déjà créditées
    - Responsabilité financière de l'Université pour avance de cotisations pour payer le déficit accumulé
- Propositions pour années de participation à partir de la date visée :
  - Voir propositions aux pages 13 et 14

12

Propositions du Comité de retraite – Prestations

IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci

Éléments	Régime actuel (service passé jusqu'au 31 décembre 2013)	Régime actualisé (service futur à partir de la date visée du 1er janvier 2014)	Mod.
Crédit de rente par année de participation	2 %	2 %	=
Base salariale (moyenne)	3 meilleures années	Salaire carrière	↓
Plafond salarial	85 750 $ fixe	120 000 $ ajustés annuellement*	↑
Rente annuelle maximale par année de service	1 715 $	2 400 $ ajustés annuellement*	↑

* Augmentera annuellement selon le taux d'augmentation de la rente maximale pour fins d'impôt

13

Propositions du Comité de retraite – Prestations

IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci

Éléments	Régime actuel (service passé jusqu'au 31 décembre 2013)	Régime actualisé (service futur à partir de la date visée du 1er janvier 2014)	Impact
Règles pour l'âge de retraite – pension non réduite	65 ans ou règle de 90 entre 60 et 65 ans	65 ans ou règle de 90 entre 60 et 65 ans	=
Réduction pour retraite anticipée	3,6 % par année	3,6 % par année	=
Rente normale – avec conj. – sans conj.	50 % au conj. survivant Viagère garantie 10 ans	50 % au conj. survivant Viagère garantie 10 ans	=
Accumulation de pension pour ceux et celles prenant leur retraite après 65 ans	Ajustement actuariel + années de participation additionnelles et limite 35 années	**Moins de 65 ans** Années de participation additionnelles seulement sans limite de 35 années	↓ ↑
		65 ans et plus Aucune modification	=

14

Propositions du Comité de retraite- Cotisations
IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci

- Illustrations des cotisations des participants et participantes

Exemples de Salaire annuel	Cotisations	Avant l'actualisation	Après l'actualisation
30 000 $	Régulières	2 700 $	2 700 $
60 000 $	Régulières	5 400 $	5 400 $
90 000 $	Régulières	7 718 $	8 100 $
	RÉER	382 $	0 $
	Totales	8 100 $	8 100 $
120 000 $	Régulières	7 718 $	10 800 $
	RÉER	3 082 $	0 $
	Totales	10 800 $	10 800 $

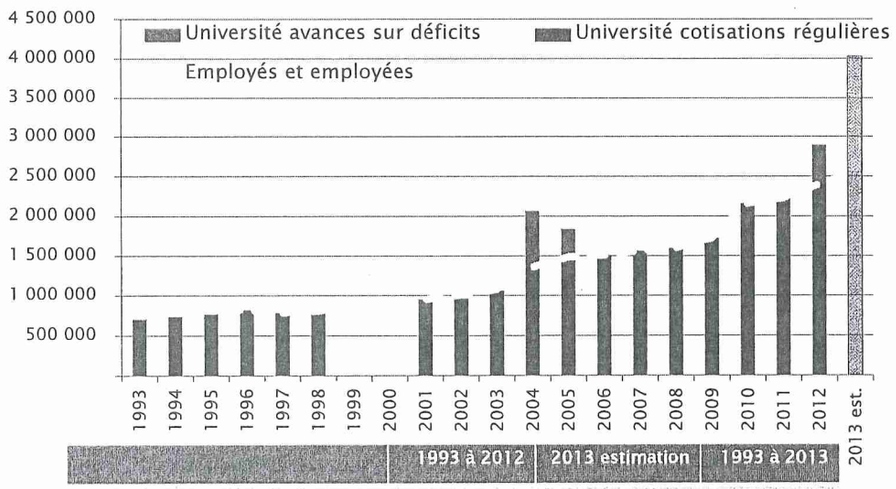
15

Propositions du Comité de retraite - Cotisations
IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci

Source de cotisations	Régime actuel	Régime actualisé	Différence
Participants et participantes (9 % jusqu'au plafond salarial)	2 549 000 $	2 573 000 $	24 000 $
Université	3 864 000 $	4 030 000 $	166 000 $
Université/ participants et participantes	1,52 $ pour chaque 1$	1,57 $ pour chaque 1 $	

16

Propositions du Comité de retraite
Historique des cotisations de 1993 à 2012



	1993 à 2012	2013 estimation	1993 à 2013
Employés et employées	25 673 000 $	2 549 000 $	28 222 000 $
Université	25 216 000 $	4 030 000 $	29 246 000 $
Différence cumulative depuis 1993	457 000 $	(1 481 000 $)	(1 024 000 $)

17

Propositions du Comité - Politique de financement
IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci

Situation	Maintenant	Proposé
Excédentaire (surplus total)	Université peut prendre congé de cotisations	1. Effacer les déficits 2. Établir une marge de sécurité et renverser réduction aux éléments B et C ci-dessous (si applicable) 3. Rééquilibre les cotisations à 9 % chacun 4. Ajuster les montants de pension crédités après 2013 pour inflation et indexation aux retraités et retraitées 5. Réduction des risques 6. Réduction des cotisations pour chacun
Déficitaire *Déficit accumulé avant date visée pour l'actualisation*	Université avance les fonds nécéssaires	Université avance les fonds nécéssaires pour déficit cumulatif à la date visée pour l'actualisation, soit le 1er janvier 2014
Déficitaire *Déficit après date visée pour l'actualisation*	Université avance les fonds nécéssaires	A. Cotisations augmentent jusqu'à 1,25 % chacun B. Règle de 90 supendue pour les personnes âgées de moins de 50 ans au moment du changement C. Prestations réduites de 2 % à 1,9 % pour années de participation futures D. Reprendre les discussions sur l'avenir du régime

18

Conséquences pour les participants et participantes actifs

- À la retraite, deux calculs seront effectués pour les participants et participantes au régime à la date d'actualisation
  - Calcul 1 – Pour les années de service créditées avant le 1er janvier 2014
    - Pension : 2 % de la moyenne des 3 meilleures années de salaire à la retraite par année de service
    - Plafond salarial : 85 750 $ fixe
  - Calcul 2 – Pour les années de service créditées à partir du 1er janvier 2014
    - Pension : 2 % du salaire à chaque année (ajustée si des surplus se dégagent)
    - Plafond salarial : 120 000 $ en 2014 ajusté annuellement par la suite
- Les participants et participantes âgés de moins de 65 ans qui ont plus de 35 années de participation auront le choix de réintégrer le régime pour le futur seulement

19

Exemple d'un participant ou participante
(calculs des pensions annuelles arrondies au 100 $ le plus près)

Âge	Salaire actuel	Années de participation	Âge de la retraite	Projection de l'augmentation salaire
58	70 000 $	28	60	3 % par année

Période de participation	Salaire moyen	Années de part.	Pension sans actualisation	Pension avec actualisation	Différence
2013 et avant	72 100 $*	28	40 400 $	40 400 $	nil
2014 et après	73 200 $**	2	2 900 $	2 900 $	nil
Total	s.o.	30	43 300 $	43 300 $	nil
Pension totale / moyenne des 3 meilleures années / années de participation					
Aucun ajustement pour l'inflation (suppose jamais de surplus)			2 %	2 %	nil

* **Moyenne des 3 meilleures années de salaire durant toute la carrière (de l'adhésion au régime jusqu'à la date de la retraite)**

** **Moyenne des salaires de 2014 jusqu'à la date de la retraite (2 ans)**

20

Exemple d'un participant ou participante
(calculs des pensions annuelles arrondies au 100 $ le plus près)

Âge	Salaire actuel	Années de participation	Âge de la retraite	Projection de l'augmentation salaire
50	70 000 $	21	60	3 % par année

Période de participation	Salaire moyen	Années de part.	Pension sans actualisation	Pension avec actualisation	Différence
2013 et avant	85 750 $*	21	36 000 $	36 000 $	nil
2014 et après	82 700 $**	10	17 200 $	16 500 $	700 $
Total	s.o.	31	53 200 $	52 500 $	700 $
Pension totale / moyenne des 3 meilleures années / années de participation					
Aucun ajustement pour l'inflation (suppose jamais de surplus)			2 %	1,97 %	0,03 %

* **Moyenne des 3 meilleures années de salaire durant toute la carrière avec plafond atteint sur ses 3 meilleures années de salaire (de l'adhésion au régime jusqu'à la date de la retraite)**

** **Moyenne des salaires de 2014 jusqu'à la date de la retraite (10 ans)**

21

Exemple d'un participant ou participante
(calculs des pensions annuelles arrondies au 100 $ le plus près)

Âge	Salaire actuel	Années de participation	Âge de la retraite	Projection de l'augmentation salaire
46	55 000 $	14	61	3 % par année

Période de participation	Salaire moyen	Années de part.	Pension sans actualisation	Pension avec actualisation	Différence
2013 et avant	83 200 $*	14	23 300 $	23 300 $	nil
2014 et après	70 200 $**	15	25 000 $	21 100 $	3 900 $
Total	s.o.	29	48 300 $	44 400 $	3 900 $
Pension totale / moyenne des 3 meilleures années / années de participation					
Aucun ajustement pour l'inflation (suppose jamais de surplus)			2 %	1,84 %	0,16 %

* **Moyenne des 3 meilleures années de salaire durant toute la carrière (de l'adhésion au régime jusqu'à la date de la retraite)**

** **Moyenne des salaires de 2014 jusqu'à la date de la retraite (15 ans)**

22

Exemple d'un participant ou participante
(calculs des pensions annuelles arrondies au 100 $ le plus près)

Âge	Salaire actuel	Années de participation	Âge de la retraite	Projection de l'augmentation salaire
33	40 000 $	4	60	3 % par année

Période de participation	Salaire moyen	Années de part.	Pension sans actualisation	Pension avec actualisation	Différence
2013 et avant	85 100 $*	4	6 800 $	6 800 $	nil
2014 et après	62 100 $**	27	46 000 $	33 600 $	12 400 $
Total	s.o.	31	52 800 $	40 400 $	12 400 $
Pension totale / moyenne des 3 meilleures années / années de participation					
Aucun ajustement pour l'inflation (suppose jamais de surplus)			2 %	1,53 %	0,47 %

* **Moyenne des 3 meilleures années de salaire durant toute la carrière avec plafond atteint sur 2 de ses 3 meilleures années de salaire (de l'adhésion au régime jusqu'à la date de la retraite)**

** **Moyenne des salaires de 2014 jusqu'à l'année de la retraite (27 ans)**

23

Conséquences pour les participants et participantes actifs

- Calcul de la pension après actualisation
  - fait en supposant que des surplus se dégageraient et
  - que l'ajustement de la pension serait de 50 % du taux de l'inflation chaque année.
- Pour l'exemple du plus jeune, deux autres hypothèses d'augmentation de salaire ont été utilisées
  - 4 % pour les 7 premières années et 2 % par la suite
  - 2 % par année
- Résultats sont présentés au tableau sommaire qui suit

24

Conséquences pour les participants et participantes actifs

Sommaire des exemples

Âge	Années de part.	Âge ret.	Augmentation de salaire	Pension par année de participation (2 % de la moyenne des 3 meilleures années de salaire)		
				Avant actualisation	Après actualisation aucun surplus	Après actual. 50 % inflation
58	28	60	3 % par année	2 %	2 %	2 %
50	21	60	3 % par année	2 %	1,97 %	2 %
46	14	61	3 % par année	2 %	1,84 %	1,90 %
33	4	60	3 % par année	2 %	1,53 %	1,68 %
33	4	60	4 % – 7 ans, 2 % par après	2 %	1,63 %	1,81 %
33	4	60	2 % par année	2 %	1,65 %	1,83 %

25

Conséquences pour les participants et participantes

Illustration du revenu net avant et après la retraite incluant RPC à 60 ans et PSV à 65 ans

Âge à la retraite	Années de part.	Salaire final	Avec 1,6 % de crédit de rente salaire 3 ans		
			Revenu net avant la retraite	Revenu net après la retraite	Différence entre avant et après
65	30	50 000 $	30 038 $	33 436 $	3 398 $
60	30	50 000 $	30 038 $	21 549 $	(8 489 $)

Âge à la retraite	Années de part.	Salaire final	Situation actuelle avec 2,0 % de crédit de rente		
			Revenu net avant la retraite	Revenu net après la retraite	Différence entre avant et après
65	30	50 000 $	30 038 $	37 314 $	7 276 $
60	30	50 000 $	30 038 $	25 710 $	(4 328 $)

26

Conséquences pour les retraités et retraitées

- Pension actuelle ne change pas
- Partage du surplus futur, s'il y en a, est amélioré
- Proposition
  - Surplus excédentaires partagés en proportion des passifs
  - Retraités et retraitées ont 35 % des passifs au 31 décembre 2011
    - Donc, au 31 décembre 2011, si des surplus excédentaires s'étaient produits à cette date, 35 % de ces surplus excédentaires auraient été attribués aux retraités et retraitées jusqu'à concurrence des maximums permis par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada)

27

Autres éléments

- Approche pour la gouvernance demeurerait la même
  - Quelques précisions sont nécessaires pour clarifier les rôles du Comité de retraite et de l'Université
- Taux de rendement sur cotisations additionnelles volontaires serait modifié pour être égal au rendement de la caisse (qu'il soit positif ou non)
- Quelques autres articles du Règlement du régime devraient être mis à jour sans pour autant affecter les pensions des participants et participantes

28

Résumé

- Pension pour les retraités et retraitées n'a pas changé
  - Définition claire des surplus disponibles pour indexation
- Pour les participants et participantes actifs
  - Pension pour les années de participation jusqu'à 2014 n'a pas changé
  - Pension pour les années de participation futures (2014 et après) serait changée sur base du salaire annuel et ajustée à la hausse si des surplus se dégagent
  - Peu d'effet sur ceux et celles à 10 années ou moins de la retraite
  - À long terme, le régime a plus de chance de dégager des surplus
  - Possibilité d'avoir à cotiser jusqu'à 1,25 % de plus (Université également) dans de mauvaises conjonctures économiques pour le régime
  - Définitions claires des surplus disponibles pour ajustement
- Les risques et leur partage sont clairement identifiés

29

Résumé

- Après l'examen approfondi et l'étude de multiples options, le Comité de retraite croit avoir proposé la meilleure solution possible
  - Avec les sommes disponibles et
  - Compte tenu des besoins de tous les groupes de participants et participantes incluant retraités et retraitées
- La proposition qui en résulte est un bon régime de retraite avec une meilleure capacité pour absorber les variations futures

30

Prochaines étapes

- Présentations et réception de vos commentaires
- Recommandations préparées par le Comité de retraite pour le CGV qui aura lieu le 30 novembre 2013
- Mise en œuvre
  - Révision du Règlement du régime
  - Révision de la politique de placement
  - Introduction d'une politique de financement
    - Stratégies pour gérer les gains et les pertes clairement identifiées

31

Commentaires

Vous pouvez envoyer vos commentaires à:

Dianne Arsenault dianne.arsenault@umoncton.ca

au Service des ressources humaines

32

RÉSOLUTIONS DU COMITÉ DE RETRAITE EN MATIÈRE D'ACTUALISATION DU RÉGIME DE PENSION DES PROFESSEURS, PROFESSEURES ET BIBLIOTHÉCAIRES DE L'UNIVERSITÉ DE MONCTON À COMPTER DU 1ER JANVIER 2014

Résolution 6-120914

1. Il est proposé et appuyé que le comité de retraite recommande au Conseil des Gouverneurs de modifier le paragraphe 2.15 du Règlement du régime de pension à compter du 1er janvier 2013 afin que, par la suite, les intérêts sur les cotisations acquises et les intérêts sur les cotisations additionnelles volontaires soient égaux au rendement effectif de la caisse durant l'exercice financier moins les frais de gestion et les charges administratives, ce qui a pour effet d'éliminer l'ancienne règle qui prévoyait que si le rendement effectif de la caisse durant l'exercice financier moins les frais de gestion et les charges administratives donnaient un rendement net de la caisse qui était inférieur à zéro pour cent, le taux d'intérêt sur les cotisations acquises et les cotisations volontaires était quand même maintenu à zéro pour cent, occasionnant ainsi un coût pour la caisse; et

2. Qu'une lettre soit envoyée aux participantes et participants affectés par cette modification afin de leur expliquer l'effet du changement dans l'éventualité où le Conseil des gouverneurs adopterait la recommandation présentée ci-devant.

Vote **Unanime** **Adopté**

Résolution 5-130607

Il est proposé et appuyé que les paramètres inclus dans la présentation de Monsieur Ferguson qui est ci-jointe et marquée de la lettre « N » soient recommandés au Conseil des gouverneurs pour adoption afin d'actualiser le régime de pension. Cependant, avant de les présenter au Conseil des gouverneurs, les membres conviennent de rencontrer les associations d'employées et employés, les participantes et participants et les retraitées et retraités des trois (3) campus pour les informer et discuter de ce que le Comité s'apprête à présenter au Conseil des gouverneurs.

Vote **Unanime** **Adopté**

Résolution 1-131115

Le comité recommande que, dans le cadre des propositions qui seront acheminées au Conseil des gouverneurs en matière d'actualisation du régime de pension, toute participante ou participant actif qui atteindra la Règle de 90 (âge plus années de service totalisant 90 avec un âge minimum de 60 ans) le ou avant le 31 décembre 2014 puisse bénéficier du choix irrévocable suivant :

a) Continuer sa participation selon les conditions et modalités du régime actualisé; ou

b) Continuer sa participation selon les conditions et modalités du régime non actualisé, sous réserve des dispositions additionnelles figurant dans la note explicative ci-après.

Note explicative

La possibilité de choisir de manière irrévocable entre la continuation de la participation soit au régime de retraite non actualisé soit au régime de retraite actualisé est réservée exclusivement aux membres se qualifiant en vertu de la Règle de 90 en 2014.

Mesure exceptionnelle destinée à ne pas perturber la planification financière des membres éligibles, le membre qui opte pour son maintien dans le régime non actualisé le fait parce qu'il est décidé à prendre sa retraite entre les âges de 60 à 65 ans.

Elle ou il le décide volontairement, sachant que :

1. Elle ou il doit signifier avant le 30 juin 2014 son choix irrévocable de se maintenir dans le régime non actualisé;

2. Le plafond salarial demeurera à 86 111 $;

3. Le crédit de rente demeurera à 2 % de la moyenne des salaires des trois meilleures années avec limite de 1 722 $ par année de service (2 % de 86 111 $);

4. Les cotisations seront limitées à 9 % du plafond de 86 111 $;

5. Toute décision future concernant l'indexation du plafond de 86 111 $, s'il y a lieu, inclura les prestations acquises après le 31 décembre 2013 pour ceux et celles ayant choisi la présente option;

6. Le rendement après le 1er janvier 2014 sur les cotisations acquises et volontaires sera le rendement réel;

7. La Règle de 90 sera préservée pour le service après 2013;

8. Le programme REÉR UdeM individuel cessera dès l'entrée en vigueur de l'actualisation;

9. Toutes les autres conditions du régime actualisé s'appliqueront, incluant le retrait de la limite de 35 années de service et le retrait de la possibilité de dédoublement après 65 ans.

Vote **Unanime** **Adopté**

"N"

UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

Université de Moncton

Régime de retraite des professeurs, professeures et bibliothécaires

Actualisation du régime - *Propositions du Comité de retraite*

Présenté par Conrad Ferguson aux sessions d'information du mois d'octobre 2013

Préparé le 20 septembre 2013

Ordre du jour

- Introduction
- Raisons pour l'actualisation du régime
- Défis à relever
- Propositions du Comité de retraite
- Conséquences pour les participants et participantes
- Conséquences pour les retraités et retraitées
- Autres éléments
- Résumé
- Prochaines étapes

Introduction

- Votre régime de retraite est :
  - Un régime où vous cotisez 9 % de votre salaire (sujet au plafond salarial de 86 111 $) et
  - Vous recevez une prestation définie selon vos années de service et votre salaire
    - 2 % de la moyenne des 3 meilleures années de salaire multiplié par vos années de service avec plafond salarial de 86 111 $
  - Vous et l'Université faites des cotisations RÉER (2009) introduit sur base intérimaire pour salaire en excédent de 86 111 $ et ce jusqu'au maximum permis (si vous avez choisi de cotiser)

3

Introduction

- Le Conseil des gouverneurs (CGV) a :
  - La responsabilité finale sur le régime et
  - Le pouvoir de décider de toute modification au régime
- Votre Comité de retraite :
  - Est composé de représentants des participants et participantes et de l'Université
  - Joue un rôle d'aviseur au CGV (recommandations seulement)

4

Introduction

- Les régimes de retraite à prestations définies à travers le monde, particulièrement en Amérique du Nord, vivent des moments difficiles
  - Les universités avec régimes à prestations définies ne font pas exception
- Plusieurs importants régimes de retraite au Canada ont :
  - Augmenté les cotisations des participants et participantes et
  - Réduit les prestations futures
- Gouvernements provinciaux se questionnent également :
  - Modifications importantes (Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse)
  - Cotisations limitées pour les 5 prochaines années (Ontario)
  - Étudient la situation (Alberta, Terre-Neuve et Île-du-Prince-Édouard)
  - Rapport de la Commission D'Amours (Québec)

5

Introduction

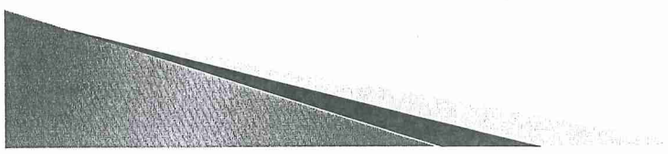
- Face à des augmentations de cotisations, des pressions sur le budget opérationnel et le fait que le programme RÉER devait être une étape intérimaire et essentielle à l'actualisation éventuelle du régime, l'Université a mandaté au Comité de retraite de faire:
  - une révision en profondeur du régime et
  - des recommandations sur les modifications à apporter pour rencontrer les objectifs suivants:
    - Prestations adéquates à la retraite
    - Cotisations abordables pour tous
    - Variations dans les cotisations acceptables pour tous et
    - Reconnaitre besoins des retraités et retraitées, si des surplus se dégagent

6

Introduction

- Comité de retraite a entrepris en 2011 une étude approfondie de votre régime de retraite et des options à considérer :
  - Examen détaillé de la situation actuelle
  - Raisons qui motiveraient des modifications
  - Énoncé de principes à suivre pour les recommandations
  - Options à considérer pour rencontrer les objectifs aujourd`hui et dans le futur
- Après 2 ans de travail avec multiples analyses à la fine pointe des méthodes utilisées aujourd`hui et douze présentations, votre comité vous présente ses recommandations

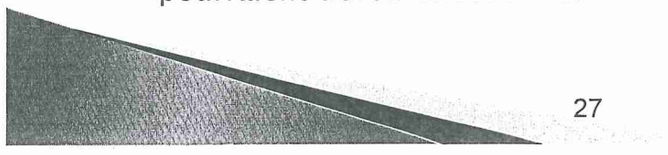
* Les onze présentations sont sur le site web de l'Université à l'adresse: http://www.umoncton.ca/rpppb/node/25



7

Raisons pour l'actualisation du régime

- Augmentation et indexation du plafond salarial de 86 111 $ est **nécessaire** pour :
  - Promouvoir la pérennité de votre régime et
  - Obtenir des **dollars de cotisations additionnelles** pour votre régime (présentement acheminés vers le RÉER)
- Au 31 décembre 2012, votre régime avait :
  - Un **déficit à payer** (continuité) d'environ **54 millions** de dollars
  - En plus d'une **dispense** de paiement sur un déficit **additionnel** (solvabilité) de près de **50 millions** de dollars
- Ces déficits pourraient augmenter dû aux variations imprévisibles de plusieurs facteurs (par ex., rendement, taux d'intérêt, espérance de vie)
  - Cette **variabilité** est à elle seule un défi de taille (cotisations totales pourraient devoir excéder 25% des salaires)



8

Raisons pour l'actualisation du régime

- Les cotisations en 2013 **sont pratiquement à leurs limites :**
  - Vous cotisez 9 % au régime et RÉER en plus du Régime de pensions du Canada (RPC)
  - L'Université cotisera en 2013 environ 15 % des salaires au total (plus les cotisations au RPC) comme suit :
    - Les mêmes montants que vous cotisez au régime et au RÉER
    - En plus, selon l'entente de cotisations, l'Université
      - avance à la caisse les montants nécessaires pour combler le déficit de 54 millions de $ sur les prochains 15 ans (environ 2 % des salaires)
      - quitte a équilibrer les cotisations à 50-50 plus tard, si la situation financière du régime le permet

9

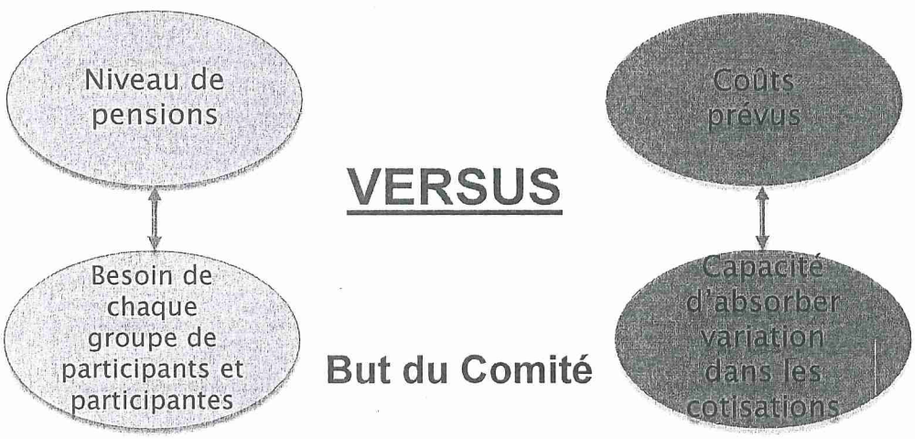
Défis à relever

- Impossible de satisfaire tous les besoins dans toutes les situations
- Aucun ajustement avant la date d'actualisation car les coûts seraient inabordables (élimination de la dispense des paiements de solvabilité)
  - Limitations imposées par la *Loi sur les prestations de pension*
- Opportunité pour cotiser à un RÉER est limitée et différée dû à la structure du régime actuel
  - Limitations de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada)

10

Défis à relever

Équilibre entre les facteurs suivants :



Meilleure solution possible avec les sommes disponibles

11

Propositions du Comité de retraite

IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci

- Date d'actualisation visée : 1er janvier 2014
- Propositions pour années de participation avant la date visée :
  - Aucune modification
    - Pour tous les participants et participantes (incluant les retraités et retraitées) pour les années de service déjà créditées
    - Responsabilité financière de l'Université pour avance de cotisations pour payer déficit accumulé
- Propositions pour années de participation à partir de la date visée :
  - Voir propositions aux pages 13 et 14

12

Propositions du Comité de retraite – Prestations

IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci

Éléments	Service avant le 31 décembre 2013	Service à partir de la date visée du 1er janvier 2014)	Impact
Crédit de rente par année de service	2,0 %	1,5 %	↓
Base salariale (moyenne)	Meilleures 3 années consécutives	Meilleures 3 années consécutives	=
Plafond salarial	86 111 $ fixe	134 833 $ augmenté chaque année à partir de 2014 *	↑↑
Rente maximale par année de service	1 722 $	2 022 $ augmenté chaque année à partir de 2014 *	↑↑

* Augmentation du plafond salarial et de la rente maximale à partir de 2014 sera fixée au taux d'augmentation dans la rente maximale permis sous la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Cette augmentation est présentement reliée à l'indice du revenu hebdomadaire moyen au Canada

- Salaire maximal pour crédit de rente de 2 % = 134 833 $
- Salaire maximal pour crédit de rente de 1,5 % = 179 778 $
- Recommandation du plafond à 134 833 $ (indexé par après) avec formule à 1,5 % est le maximum possible avec les cotisations disponibles

13

Propositions du Comité de retraite – Prestations

IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci

Éléments	Service avant le 31 décembre 2013	Service à partir du 1er janvier 2014	Impact
Règles pour l'âge de retraite pour pension non réduite	65 ans ou règle de 90 entre 60 et 65 ans	65 ans	↓
Réduction pour retraite prématurée	3,6 % par année	3,6 % par année	=
Rente normale – avec conjoint ou conjointe – sans	50 % au conjoint ou conjointe survivant Viagère garantie 10 ans	50 % au conjoint ou conjointe survivant Viagère garantie 10 ans	=
Accumulation de pension pour ceux et celles prenant leur retraite après 65 ans	Ajustement actuariel + années de participation additionnelles et limite 35 années	**Moins de 65 ans** Années de participation additionnelles seulement sans limite de 35 années	↓ ↑
		65 ans et plus Aucune modification	=

14

Propositions du Comité de retraite – Cotisations

IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci

- Cotisations pour participants et participantes:
  - Demeurent à 9 % du salaire
- Cotisations pour Université:
  - But est de cotiser 9 %
  - Université aura à payer 1,63 $ pour chaque 1 $ versé par les participants et participantes en 2014
  - Variable dans le futur, minimum 9 %
    - sauf pour rééquilibrer les cotisations excédentaires faites pour payer le déficit au 1er janvier 2014 et avant

15

Propositions – Cotisations

Cotisations permises à un RÉER personnel

Salaire annuel	*Avant actualisation*	*Après actualisation*
60 000 $	*600 $*	*3 300 $*
80 000 $	*600 $*	*4 200 $*
100 000 $	*600 $**	*5 100 $*
120 000 $	*600 $**	*6 000 $*
130 000 $	*600 $**	*6 450 $*
140 000 $	*600 $**	*6 668 $*

- Permettra épargne retraite à l'abri de l'impôt en sus du régime pour aider à rencontrer un objectif personnel tel:
  - Réduire effet du plafond fixe de 86 111 $ pour service avant 2014
  - Accumulation d'un fonds de réserve plus flexible

* Dans le régime actuel, la cotisation permise à un RÉER sur la portion du salaire excédant le plafond de 86 111 $ est partagée avec Université

16

Propositions du Comité - Politique de financement
IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci

- Le choix du niveau de prestations et de la politique de financement à la page suivante a été fait après analyses des résultats potentiels futurs:
  - Projections de rendements potentiels futurs sur base stochastique
  - Évaluation de la performance financière du régime pour 1 000 scénarios économiques possibles sur les prochains 20 ans

17

Propositions du Comité - Politique de financement
IMPORTANT : Propositions seulement à ce stade-ci

Situation	Maintenant	Proposée
Excédentaire (surplus)	1. Université rééquilibre cotisations à 50-50 2. Excédent de 2 M $ indexation pension	1. Marge de sécurité et retour aux prestations normales, si 2 et 3 ci-dessous en vigueur 2. Rééquilibre cotisations à 50-50 3. Indexation retraités et retraitées (% du passif) 4. Réduction du risque 5. Réduction cotisations à part égale
Normale	Cotisations de 9 % chacun	Cotisations de 9 % chacun
Déficitaire *Déficit accumulé avant date visée*	Université avance fonds nécessaires	Université avance fonds nécessaires
Déficitaire *Déficit après date visée*	Université avance fonds nécessaires	1. Cotisations augmentent jusqu'à 1,25 % chacun 2. Réduction pour retraite anticipée de 6 % au lieu de 3,6 % par année avant 65 ans pour les plus jeunes 3. Prestations de 1,5 % à 1,4 % pour service futur 4. Reprendre discussions sur avenir du régime

18

Conséquences pour les participants et participantes actifs

- À la retraite, deux calculs seront effectués pour les participants et participantes au régime à la date d'actualisation
  - Calcul 1 – Pour le service avant le 1er janvier 2014
    - Crédit de rente : 2 % par année de service (service passé)
    - Plafond salarial : 86 111 $ fixe
    - Règle de 90 s'applique
  - Calcul 2 – Pour le service à partir du 1er janvier 2014 (service futur)
    - Crédit de rente : 1,5 % par année de service
    - Plafond salarial : 134 833 $ en 2013 indexé par après
    - Règle de 90 ne s'applique pas
- Ceux et celles qui ont moins de 65 ans et
  - qui n'ont pas encore atteint 35 années de service devront continuer leur participation
  - qui ont déjà atteint 35 années de participation auront le choix de réintégrer le régime ou non pour le futur

19

Conséquences pour les participants et participantes actifs

- Exemples développés à partir de l'échelle salariale actuelle et pour les 3 situations hypothétiques suivantes:

Exemples	Âge atteint	Salaire 2013 (Étape)	Service passé avant actualisation*	Service futur après actualisation**	Âge de retraite
Début carrière	38	89 ,099 $ (36)	6	27	65
Mi-carrière	50	112 247 $ (54)	15	15	65
Fin carrière	60	131 537 $ (69)	22	5	65

* Plafond salarial de 86 111 $ et prestation de 2 % par année
** Plafond salarial de 134 833 $ indexé et prestation de 1,5 % par année

20

Conséquences pour les participants et participantes actifs
Chaque étape de l'échelle salariale augmentée de 3 % par année

Exemples	Salaire projeté à la retraite* (moyenne 3 ans)	Pension annuelle sans actualisation	Pension annuelle avec actualisation	Diff.
Début carrière		RÉER +		
• Serv. passé	311 500	10 333	10 333	nil
• Serv. futur		46 500	121 299	74 799
• Total (33)	Plafond: 299 500	56 833	131 632	74 799
Mi-carrière		RÉER +		
• Serv. passé	218 500	25 833	25 833	nil
• Serv. futur		25 833	47 265	21 432
• Total (30)	Plafond: 210 100	51 666	73 098	21 432
Fin carrière		RÉER +		
• Serv. passé	159 000	37 889	37 889	nil
• Serv. futur		8 611	11 723	3 112
• Total (27)	Plafond: 156 300	46 500	49 612	3 122

* Augmentation de 3% par année plus les étapes dans l'échelle salariale

21

Conséquences pour les retraités et retraitées

- Pension actuelle ne change pas
- Situation actuelle
  - 25 % du surplus en excédent de 2 000 000 $ alloué aux retraités et retraitées
    - Allocation convenue en 1995 ne reflète plus la réalité
    - Marge insuffisante à 2 000 000 $ et allocation trop petite à 25 %
  - Université cotise plus que les participants et participantes depuis quelques années et doit continuer de le faire pour plusieurs années (environ 3 000 000 $ par année)
  - Déficit sur base de continuité est de 54 000 000 $
  - Besoin d'un revirement de plus de 60 000 000 $ sur base de continuité avant que des surplus se dégagent et déficit de solvabilité doit être éliminé avant d'indexer les pensions

22

Conséquences pour les retraités et retraitées

- Proposition
  - Excédents partagés en proportion des passifs
    - Retraités et retraitées ont environ 50 % des passifs au 31 décembre 2011
      - Donc, au 31 décembre 2011, si des excédents existaient, environ 50 % de ces excédents seraient attribués aux retraités et retraitées jusqu'à concurrence des maximums permis par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada)
- Mesure du surplus exige des marges plus grandes basées sur le passif du régime, donc le dégagement du surplus serait possiblement retardé, mais les sommes allouées aux retraités et retraitées augmenteraient

Conséquences pour les retraités et retraitées

- Développer système de pointage afin de répartir montants disponibles où le besoin pourrait être plus grand
- Facteurs qui pourraient être considérés pour distribution aux retraités et retraitées
  - Reconnaitre la durée depuis la retraite (plus d'augmentation si la durée est plus longue)
  - Allouer plus de points aux retraités et retraitées ayant un salaire inférieur au plafond de 86 111 $ au moment de la retraite (plus d'augmentation si le salaire à la retraite en dessous du plafond)
  - Considérer le fonds de cotisations acquises (plus d'augmentation si aucun compte de cotisations acquises)

Autres éléments

- Approche pour la gouvernance demeurerait la même
  - Quelques précisions sont nécessaires pour clarifier les rôles du Comité et de l'Université
- Quelques articles du régime devraient être mis à jour sans pour autant affecter les participants et participantes
- Taux de rendement sur cotisations acquises sera modifié pour être égal au rendement de la caisse qu'il soit positif ou non

25

Résumé

- Pour les participants et participantes actifs
  - Montant de pension
    - Pour service de 2013 et avant : même formule (coût pour améliorations inabordable à ce stade-ci)
    - Pour le service futur (2014 et après) : changé sur base de 1,5 % du salaire avec plafond de 134 833 $ (en 2013 $) indexé par après (augmentation substantielle avec le temps)
  - Programme RÉER est aboli pour le futur
  - Beaucoup plus de marges pour cotiser à un RÉER personnel, particulièrement pour ceux et celles en début de carrière
  - Dans de mauvais scénarios économiques :
    - Cotisations pourraient augmenter de 1,25 % (Université aussi)
    - Prestations futures pourraient être réduites très modestement

26

Résumé

- Pension pour retraités et retraitées est la même
  - Attribution du surplus, s'il y en a :
    - est différé quelque peu et
    - augmenté substantiellement
- Risques et leur partage sont clairement identifiés pour tous et toutes
  - Risques futurs partagés avec participants et participantes
  - Régime structuré pour répondre à la majorité des scénarios économiques futurs
    - Approche permet un préavis pour réagir aux mauvaises tendances
    - Toujours un petit risque que le programme devra être réexaminé un jour dans des circonstances difficiles (dans le passé ce risque était plus grand)

Prochaine étape

- Présentation des recommandations et réception des commentaires et suggestions
- Recommandations préparées par Comité de retraite pour le CGV qui aura lieu le 30 novembre 2013
- Mise en œuvre
  - Révision du règlement du régime
  - Révision de la politique de placement
  - Introduction d'une politique de financement
    - Stratégies pour gérer les gains et les pertes clairement identifiées

UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

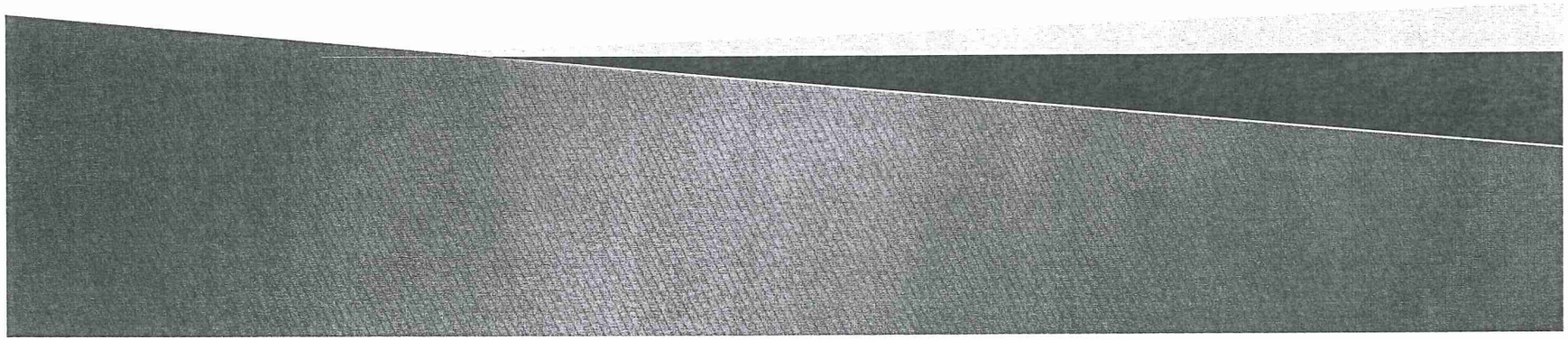
Université de Moncton

Régimes de pension – Actualisation des deux régimes

Propositions des Comités de retraite

Présenté par Conrad Ferguson au Conseil des gouverneurs

Le 30 novembre 2013



DOCUMENT I
CGV-131130

Mise en contexte

- Régimes de retraite sont déficitaires sur base de continuité (environ S – 25 000 000 $, P – 54 000 000 $)
- Régimes bénéficient d'une dispense de paiements de solvabilité, sinon les cotisations requises seraient substantiellement plus élevées
- Plafond salarial d'environ 86 000 $ ne reflète plus la réalité (plus urgent pour profs que soutien)
- En 2009, le programme REER est introduit comme mesure intérimaire en attente d'une révision en profondeur des deux régimes
- Participants et participantes cotisent 9 % du salaire et l'Université doit cotiser en 2013 S–12 % et P–15 %
- Partage des risques et du surplus pourrait être clarifié davantage

Raisons pour l'actualisation du régime

- Augmenter davantage les cotisations sans considérer des révisions aux régimes n'est pas une option viable pour l'Université et pour les participants et participantes.
- Raisons principales pour l'actualisation
  - Déficits pour les deux régimes;
  - Plafond salarial désuet pour professeurs et professeures;
  - Les deux régimes cheminent vers un régime à cotisations déterminées dans le temps avec programme REER prenant de l'ampleur;
  - Variabilité dans les cotisations requises est importante pour les deux régimes.

Raisons pour l'actualisation du régime

Demande de l'Université

- Face à des augmentations de cotisations et des pressions sur le budget opérationnel, l'Université a mandaté aux Comités de retraite de faire :
  - Une révision en profondeur de chaque régime; et
  - Des recommandations sur les modifications à apporter pour atteindre les objectifs suivants :
    - Prestations adéquates à la retraite;
    - Cotisations abordables pour tous;
    - Variations dans les cotisations acceptables pour tous;
    - Reconnaître les besoins des retraités et retraitées si des surplus se dégagent.

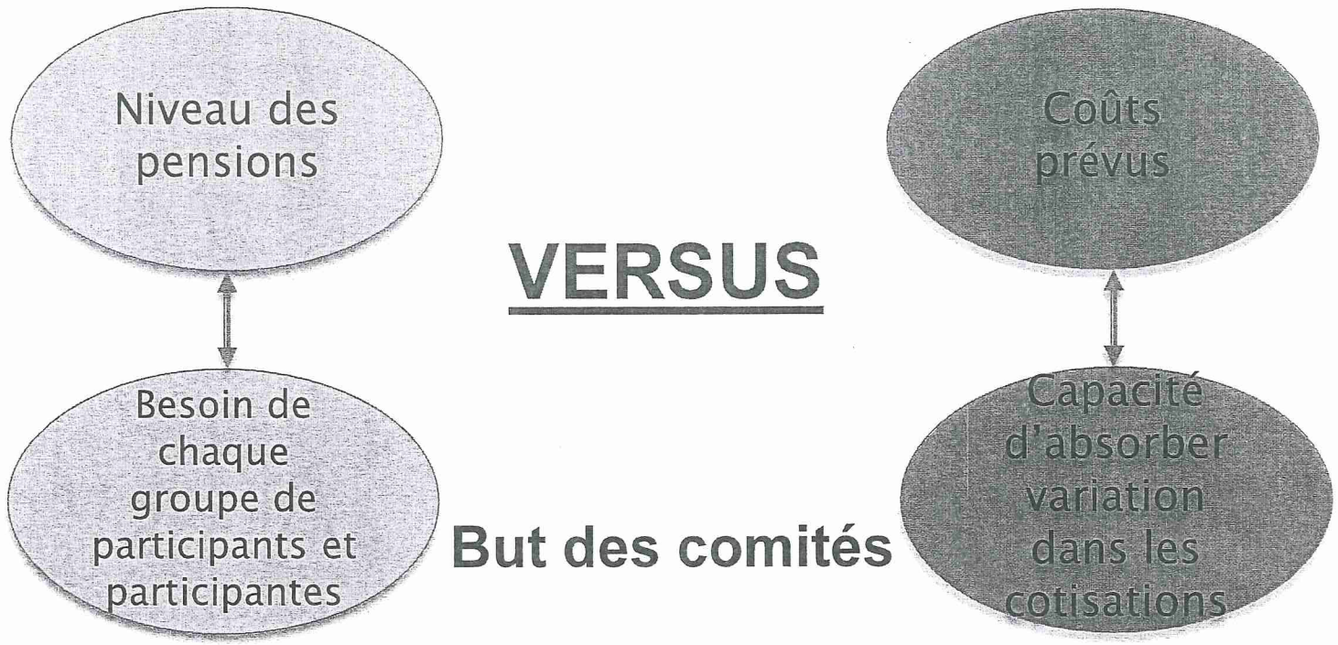
Défis à relever – Approche suivie

- Comités de retraite ont entrepris en 2011 une étude approfondie des deux régimes de retraite et des options à considérer :
  - Examen détaillé de la situation actuelle;
  - Raisons qui motiveraient des modifications;
  - Énoncé de principes à suivre pour les recommandations;
  - Options à considérer pour atteindre les objectifs aujourd'hui et dans le futur.
- Après 2 ans de travail avec multiples analyses à la fine pointe des méthodes utilisées aujourd'hui et plus de dix présentations pour chaque régime, les deux Comités sont arrivés à leurs recommandations.

5

Défis à relever

Équilibre entre les facteurs suivants :



But des comités

Meilleure solution possible avec les sommes disponibles

Propositions des Comités de retraite

- Propositions forment un tout qui ne se prêtent pas facilement au choix à la pige, car l'équilibre désiré par les Comités pourrait être perdu
  - Actualiser les régimes en date du 1er janvier 2014;
  - Éliminer le programme REER et acheminer les cotisations vers les régimes actualisés;
  - Aucun changement pour le service jusqu'au 31 décembre 2013;
  - Augmenter le plafond salarial et permettre son augmentation chaque année comme prévue par la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)* (S – 120 000 $, P – 138 500 $ en 2014).
  - Changements principaux
    - S – passe de salaire final à salaire carrière, mais retient la formule à 2 % et la règle de 90 (meilleure transition et rencontre raisonnablement les besoins de tous et toutes peu importe l'âge);
    - P – réduit la formule de 2 % à 1,5 %, enlève la règle de 90, mais retient l'approche de salaire final (meilleur appariement avec échelle salariale et peu de personnes peuvent ou choisissent de bénéficier de la règle de 90);
    - P – option de demeurer dans l'ancien régime pour une vingtaine de personnes avec certaines conditions (choix avant le 30 juin 2014 et aucune cotisation REER);
    - S et P – enlèvent le dédoublement permis après 65 ans et la limite de 35 années de participation.

Propositions du Comité de retraite – Cotisations

Régime – soutien

Source de cotisations	Régime actuel	Régime actualisé	Différence
Participants et participantes (9 % jusqu'au plafond salarial)	2 549 000 $	2 573 000 $	24 000 $
Université	3 864 000 $	4 030 000 $	166 000 $
Université/ participants et participantes	1,52 $ pour chaque 1$	1,57 $ pour chaque 1 $	

Propositions du Comité de retraite – Cotisations

Régime – bibliothécaires, professeurs et professeures

Source de cotisations	Régime actuel	Régime actualisé	Différence
Participants et participantes (9 % jusqu'au plafond salarial)	3 831 000 $	3 862 000 $	31 000 $
Université	7 237 000 $	6 274 000 $	(963 000) $
Université/ participants et participantes	1,89 $ pour chaque 1$	1,63 $ pour chaque 1 $	

Propositions des Comités – Politique de financement

Situation	Maintenant	Proposé
Déficitaire *Déficit accumulé <u>avant</u> date visée pour l'actualisation*	Université avance les fonds nécessaires	Université avance les fonds nécessaires pour le déficit cumulatif à la date visée pour l'actualisation, soit le 1er janvier 2014
Déficitaire *Déficit <u>après</u> date visée pour l'actualisation pour service en 2014 et après*	Université avance les fonds nécéssaires	A. Cotisations augmentent jusqu'à 1,25 % chacun; B. Soutien – Règle de 90 suspendue pour les personnes âgées de moins de 50 ans au moment du changement; Profs – réduction de 3,6 % augmentée à 6 %; C. Pour années de participation futures seulement Soutien – Prestations réduites de 2 % à 1,9 %; Profs – Prestations réduites de 1,5 % à 1,4 %; D. Reprendre les discussions sur l'avenir du régime (entretemps, l'Université est responsable des déficits excédentaires).

Propositions des Comités – Politique de financement

Situation	Maintenant	Proposé
Excédentaire (surplus total)	Université peut prendre congé de cotisations	1. Effacer les déficits; 2. Établir une marge de sécurité et renverser la réduction aux éléments B et C de la page précédente (si applicable); 3. Rééquilibrer les cotisations à 9 % chacun; 4. Ajuster les montants de pension crédités après 2013 pour inflation (soutien), déplafonnement partiel ou total pour service avant 2013, si possible (profs) et indexation aux retraités et retraitées (partage des excédents selon la proportion des passifs); 5. Réduction des risques; 6. Réduction des cotisations pour chacun.

Autres éléments

- Approche pour la gouvernance demeurera la même
  - Quelques précisions sont nécessaires pour clarifier les rôles des Comités de retraite et de l'Université.
- Taux de rendement sur les cotisations additionnelles volontaires serait modifié pour être égal au rendement de la caisse (qu'il soit positif ou non).
- Quelques autres articles du Règlement du régime devraient être mis à jour sans pour autant affecter les pensions des participants et participantes.

Processus de communication et préoccupations principales

- Site web utilisé pour transmettre l'information pendant le projet;
- Recommandations présentées :
  - Aux associations des employés et employées et des personnes à la retraite;
  - Tournée sur les trois campus;
  - Rencontre additionnelle avec ABPPUM.
- Préoccupations principales
  - S – plus jeune concernant l'approche du salaire carrière et le besoin d'augmenter le plafond salarial;
  - P – personnes ayant déjà atteint la règle de 90;
  - R – indexation de leurs pensions.

Résumé

- Pension pour les retraités et retraitées n'a pas changé
  - Définition claire des surplus disponibles pour indexation.
- Pour les participants et participantes actifs
  - Pension pour les années de participation jusqu'à 2014 n'a pas changé;
  - Pension pour les années de participation futures (2014 et après) serait changée selon les nouvelles formules pour chaque régime;
  - Participation aux risques pour service en 2014 et après est identifiée clairement avec possibilité d'avoir à cotiser jusqu'à 1,25 % de plus (Université également) dans de mauvaises conjonctures économiques pour le régime;
  - Définitions claires des surplus disponibles pour ajustement.

Résumé

- Pour l'Université comme employeur
  - Régime actualisé et compétitif;
  - Risques associés au service avant 2013 ne changent pas;
  - Partage des risques pour service en 2014 et après est clairement établi dans la nouvelle politique de financement qui permet de réviser le tout si les rendements ne sont pas aux rendez-vous;
  - Approche de gestion de risques avec les excédents
  - Politique de placement pourrait être révisée légèrement, mais ceci sera soumis au Comité de finance du CGV pour leur approbation en 2014 (aucun impact sur les autres propositions des Comités de retraite).

Résumé

- Après l'examen approfondi et l'étude de multiples options, les Comités de retraite croient avoir proposé la meilleure solution possible
  - Avec les sommes disponibles et;
  - Compte tenu des besoins de tous les groupes de participants et participantes incluant les retraités et retraitées.
- La proposition qui en résulte est un bon régime de retraite avec une meilleure capacité pour absorber les variations futures.

Prochaines étapes

- Décision du CGV
  - Accepte les recommandations;
  - Rejette les recommandations sans action;
  - Rejette les recommandations et demande une autre étude avec nouveaux paramètres.
- S'il y a acceptation, mise en œuvre
  - Révision du Règlement du régime;
  - Révision de la politique de placement;
  - Introduction d'une politique de financement
    - Stratégies pour gérer les gains et les pertes clairement identifiées.