



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

Secrétariat général

297^e séance du
CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ
CDU-240615
Le 15 juin 2024
de 8 h 30 à 15 h 30
Campus de Shippagan

PROCÈS-VERBAL
Conseil de l' Université • CDU-240615



CDU-240615

UNIVERSITÉ DE MONCTON

297^e séance du

CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ

Le 15 juin 2024

de 8 h 30 à 15 h 30

PRÉSENCES

MEMBRES

Hélène Albert	Professeure (Moncton)	Denis Mallet	Nord-Est
Mike Bannister	Extérieur du N.-B. (N.-É.)	Isabelle Paulin	Nord-Est
Don Bélanger	Nord-Ouest	Denis Prud'homme Recteur et vice- chancelier	U de M
Darius Bossé	Extérieur du N.-B. (Ottawa)	Bruno Roy	Sud-Est
Carole Boucher	Professeure (Shippagan)	Mireille Vautour	Nord-Ouest
Nathalie Brideau	Nord-Est		
Morel Caissie	Nord-Ouest	<u>AUTRES PERSONNES PRÉSENTES</u>	
Diane Carey	Nord-Est	Lynne Castonguay, secrétaire générale	U de M
Lacina Coulibaly	Professeur (Edmundston)	Janice Comeau, secrétaire d'assemblée	U de M
Sébastien Dupuis	Sud-Est	Gabriel Cormier, vice- recteur, administration et ressources humaines (VRARH)	U de M
Denise Frenette	Sud-Est	Sébastien Deschênes, vice-recteur	Edmundston
Daniel Goguen	Extérieur des régions	Gilles Roy, vice-recteur, enseignement et recherche (VRER)	U de M
Louise Imbeault	Chancelière	Sid Ahmed Selouani, vice-recteur	Shippagan
Jonathan Landry	Extérieur des régions	Paul Ward, directeur, Direction des communications	U de M
Mathieu Lemieux	Association des anciens, anciennes et amis (Edmundston)		
Alexandre Lévesque	Étudiant (Moncton)		
Yan Loïc Njaha	Étudiant (Edmundston)		

Personnes excusées : Lamia Bettira, François Daigle, Isabelle Dasylyva-Gill, Eddie Rutanga et Terry Richardson (absent)

TABLE DES MATIÈRES

	Page
1. OUVERTURE	4
1.1. Reconnaissance des territoires autochtones	4
1.2. Accueil des nouveaux membres	4
2. CONSTATATION DE LA RÉGULARITÉ DE LA CONVOCATION	4
3. VÉRIFICATION DU DROIT DE PRÉSENCE	4
4. CORRESPONDANCE	4
5. ORDRE DU JOUR DE CONSENTEMENT (OJC).....	5
5.1. OJC Procès-verbaux CEX-240506 et CEX-240603 (extraordinaire)	5
5.2. OJC Rapport des Affaires professorales	5
5.3. Rapport du Sous-comité de la planification – Évaluation des programmes	5
5.3.1. Baccalauréat en gestion de l'information (régime régulier et coop).....	5
5.3.2. Programmes de 1 ^{er} cycle en histoire.....	6
5.3.3. Programmes en science politique	7
5.3.4. Programmes en systèmes d'information organisationnels	7
5.3.5. Programmes en comptabilité	8
5.3.6. Baccalauréat en administration des affaires (finance)	9
5.3.7. Baccalauréat en arts visuels.....	10
6. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR.....	11
7. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION RÉGULIÈRE DU CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ CDU-240406.....	11
8. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CDU-240406.....	11
8.1. Autres	11
9. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CEX-240506	11
9.1. Prolongation de l'intérim de la direction générale de la bibliothèque	11
9.2. Nomination de la vice-doyenne ou du vice-doyen de la Faculté de droit	12
9.3. Nomination au Comité de gouvernance	12
9.4. Autres	12
10. AFFAIRES DÉCOULANT DU CEX-240603 (EXTRAORDINAIRE).....	12
10.1. Plan autochtone (Invités : P. Fortin et S. Bérubé)	12
10.2. Nomination de la vice-doyenne ou du vice-doyen de la Faculté d'administration	13
10.3. Dénomination de l'Université de Moncton.....	14
10.4. Autres	15
11. SUIVI DES RÉUNIONS DU SÉNAT ACADÉMIQUE	15
11.1. SAC-240426 (extraordinaire).....	15
11.2. SAC-240510.....	15
11.3. SAC-240607.....	15
11.3.1. Création de la Maîtrise professionnelle en travail social.....	15
12. RAPPORT DU RECTEUR ET VICE-CHANCELIER	16
13. ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE.....	17
14. RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE.....	18
14.1. Modification à la <i>Politique d'équité en matière d'emploi</i>	18
14.2. Présidence du Comité d'audit	19
14.3. Modification à la <i>Politique sur la violence à caractère sexuel, à la Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux</i> et au <i>Code de conduite de la communauté universitaire</i>	19
15. RAPPORT DU COMITÉ DE FINANCE	20
15.1. Entente de principe avec l'APPUMCE	20
16. RAPPORT DU COMITÉ DE PLACEMENT.....	20
16.1. Mise à jour de la <i>Politique de placement pour le Fonds de dotation</i>	21
17. RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT	21
17.1. Gestion des risques à l'Université de Moncton.....	21
18. PORTRAIT DES RESSOURCES HUMAINES À L'UNIVERSITÉ DE MONCTON	22
19. DÉVELOPPEMENT PHILANTHROPIQUE – RÉSULTATS DE LA COLLECTION DE FONDS 2023-2024.....	22

20.	AFFAIRES NOUVELLES.....	22
	20.1. Remerciements	22
21.	PROCHAINE RÉUNION.....	22
22.	CLÔTURE.....	23

Page

DOCUMENTS	24
DOCUMENT A : Ordre du jour adopté	
DOCUMENT B : Document intitulé « Le saviez-vous ? » publié dans l'Acadie-Nouvelle	
DOCUMENT C : Demande du Comité citoyen pour un nouveau nom	
DOCUMENT D : Rapport des Affaires professorales	
DOCUMENT E : Comité de gouvernance – Attributions et composition	
DOCUMENT F : Plan d'action autochtone réseau 2022-2028	
DOCUMENT G : État d'avancement de la mise en œuvre de la Stratégie	
DOCUMENT H : Politique d'équité en matière d'emploi	
DOCUMENT I : Comité d'audit – Attributions et composition	
DOCUMENT J : Révision de la <i>Politique sur la violence à caractère sexuel</i> , la <i>Politique pour un milieu d'études et de travail respectueux</i> et le <i>Code de conduite des membres de la communauté universitaire</i>	
DOCUMENT K : Entente de principe entre l'Université de Moncton et l'APPUMCE	
DOCUMENT L : Politique de placement (avec modifications et modifiée)	
DOCUMENT M : Tableau de bord – Gestion des risques UMoncton	
DOCUMENT N : Portrait des ressources humaines à l'Université de Moncton	
DOCUMENT O : Bilan – Collecte de fonds 2023-2024	

Nota bene :

- 1) Seules les propositions dont le numéro est accompagné d'un **R** (pour « résolution ») ont été adoptées. Les propositions qui ont été déposées, retirées ou rejetées portent un numéro accompagné d'un **P**.
- 2) Les procès-verbaux et les annexes du Conseil de l'Université peuvent être consultés sur le site Web à l'adresse suivante : <https://www.umoncton.ca/gouvernance/cgv-proces-verbaux>.
- 3) Par mesure d'économie et conformément à la résolution R : 13-CGV-960615, la présente version du procès-verbal ne renferme pas en annexe les documents déjà expédiés pour la réunion.

1. OUVERTURE

8 h 30 : Le président du Conseil de l'Université souhaite la bienvenue aux membres, constate le quorum et déclare la réunion ouverte.

1.1. Reconnaissance des territoires autochtones

Le président procède à la reconnaissance des territoires ancestraux :

« L'Université de Moncton reconnaît que ses trois campus sont situés sur les terres ancestrales non cédées des Wolastoqiyik et des Mi'kmaq. Ces nations autochtones et leurs territoires sont régis par les « Traités de paix et d'amitié » élaborés et signés par les Wolastoqiyik, les Mi'kmaq et les Peskotomuhkati avec la Couronne britannique au 18^e siècle. Les traités n'abordaient pas la cession des terres et ressources, mais ils reconnaissaient plutôt le titre Wolastoqiyik, Mi'kmaq et Peskotomuhkati et définissaient les règles quant à ce qui devait être des relations durables entre les nations. »

1.2. Accueil des nouveaux membres

Le président souhaite la bienvenue à Lamia Bettira, étudiante au campus de Shippagan et Yan Loïc Njaha, étudiant au campus d'Edmundston

Quatre personnes se sont excusées de la réunion, soit Lamia Bettira, François Daigle, Isabelle Dasylya-Gill, Eddie Rutanga. Terry Richardson est absent.

Janice Comeau et Paul Ward sont nommés scrutateurs. La technique est assurée par Brandon Brideau.

2. CONSTATATION DE LA RÉGULARITÉ DE LA CONVOCATION

La secrétaire générale confirme la régularité de la convocation. Un avis de convocation a été envoyé le 7 juin 2024 avec accès au projet d'ordre du jour et aux documents de la réunion sur le portail numérique. Cette réunion est convoquée par le président du Conseil de l'Université, Denis Mallet.

Tout est conforme aux procédures prévues au paragraphe 17(1) des *Statuts et règlements*.

3. VÉRIFICATION DU DROIT DE PRÉSENCE

La secrétaire générale confirme que tout est en règle quant au droit de présence.

4. CORRESPONDANCE

(a) Correspondance du Comité citoyen pour le nouveau nom en date du 20 mai 2024 adressée à Denis Mallet et Dr Denis Prud'homme. La lettre demande au Conseil de mettre en place un processus de consultation transparent et rigoureux qui porterait sur le nom de l'Université et sa signature.
Voir le Document C

(b) Un document intitulé « Le saviez-vous ? » a été publié dans l'Acadie-Nouvelle. Il a été préparé afin d'indiquer clairement à la communauté qu'aucun changement de nom n'a été effectué et aucune signature de marque n'a été lancée. Il indique également que la décision sur le dossier a été prise.
Voir le Document B

Ces documents seront étudiés au point 10.3 de l'ordre du jour.

5. ORDRE DU JOUR DE CONSENTEMENT (OJC)**R : 01-CDU-240615**

Mike Bannister, appuyé par Hélène Albert, propose :

« Que le Conseil de l'Université reçoive les dossiers compris dans l'ordre du jour de consentement tels qu'ils ont été présentés. »

Vote sur R01

unanime

ADOPTÉE

5.1. OJC Procès-verbaux CEX-240506 et CEX-240603 (extraordinaire)

Les procès-verbaux des réunions du Comité exécutif du 6 mai et du 3 juin sont reçus aux fins de discussion.

5.2. OJC Rapport des Affaires professorales

Voir le Document D

Nominations (pour information)

En vertu de la *Politique de gestion des ressources humaines* adoptée par le Conseil de l'Université, anciennement le Conseil des gouverneurs (CGV-010922), et modifiée aux réunions CGV-030426 et CGV-121201, et compte tenu des objectifs de cette politique, voici les nominations faites par le VRER et le VRARH conformément aux dispositions prévues à cet effet à l'article 20 de la convention collective entre l'ABPPUM et l'Université de Moncton.

Campus de Moncton

Nom	Faculté/Dép./Secteur	Mandat	Durée	Dates	
				Début	Fin
DIRECTION DE DÉPARTEMENT/ÉCOLE					
Chantal BOURASSA	Arts et sc. soc. – École de travail social	Nouveau	3 ans	1 ^{er} juil 2024	30 juin 2027
Jean-Luc BONNEAU	Arts et sc. soc. – Dép. d'histoire et de géographie	Reconduction	3 ans	1 ^{er} juil 2024	30 juin 2027
Katia TALBOT	Arts et sc. soc. – Dép. d'art dramatique	Reconduction	3 ans	1 ^{er} juil 2024	30 juin 2027
Ibrahim OUATTARA	Arts et sc. soc. – Dép. de philosophie	Nouveau	1 an	1 ^{er} juil 2024	30 juin 2025
DIRECTION ADJOINTE DE DÉPARTEMENT					
Julien DESROCHERS	Arts et sc. soc. – Dép. d'études françaises	Nouveau	2 ans	1 ^{er} juil 2024	30 juin 2026

5.3. Rapport du Sous-comité de la planification – Évaluation des programmes**5.3.1. Baccalauréat en gestion de l'information (régime régulier et coop)****Décision 1**

Que le programme de BGI réduise le nombre d'axes de formation dans le BGI en positionnant les technologies comme une compétence transversale et en mettant à jour les cours portant sur les systèmes d'information utilisés couramment, incluant l'intelligence artificielle.

Décision 2

Que le programme de BGI révise et clarifie les objectifs du BGI ainsi que les résultats d'apprentissage du programme et des cours afin de mieux répondre aux besoins des employeurs.

Décision 3

Que le programme de BGI crée des microprogrammes, certificats et diplômes offerts à distance afin d'attirer de nouvelles étudiantes et de nouveaux étudiants en collaboration avec la Formation continue et les programmes connexes dans les autres campus.

Décision 4

Que le programme de BGI permette aux étudiantes et étudiants du BGI de suivre des cours à distance dans les programmes connexes et facilite le partage des cours GEIN en réseau (ex. en harmonisant les horaires sur les trois campus et en actualisant les listes d'OFG).

Décision 5

Que le programme de BGI élargisse son comité consultatif en incluant une représentation des trois campus en tenant compte de l'expertise disciplinaire, des employeurs potentiels, des chargées et chargés de cours et des diplômées et diplômés afin de cultiver ses réseaux et demeurer à l'affût des connaissances.

Décision 6

Que le programme de BGI suspende les admissions au programme coop en attente de l'évaluation de la structure de l'ensemble des programmes coop à l'Université et intègre l'apprentissage expérientiel dans le programme régulier.

5.3.2. Programmes de 1^{er} cycle en histoire

	Améliorations de la gestion du programme
G-2 COURS	Que l'UARD en histoire mette à jour les bibliographies des plans de cours et intègre les nouveaux courants historiographiques.
G-3 ENCADREMENT	Que l'UARD en histoire établisse un gabarit général commun pour les plans de cours en histoire (en s'appuyant notamment sur le gabarit institutionnel existant).
G-4 R-D-C	Que l'UARD en histoire élabore une stratégie pour assurer une plus grande visibilité aux travaux de recherche des personnes finissantes et organise des activités axées sur l'enrichissement de l'expérience étudiante.
G-8 RÉTENTION	Que l'UARD en histoire, en collaboration avec le chercheur institutionnel, analyse les données sur les transferts de programme et les abandons et mette en œuvre un plan pour assurer un meilleur recrutement et une meilleure rétention.
Projet de modifications mineures	
M-4 BANQUE DE COURS	Que l'UARD en histoire crée un cours à contenu variable portant sur l'histoire globale ou le monde extraoccidental et un stage optionnel en milieu de pratique.
M-6 RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE	De plus, que l'UARD en histoire renforce le contenu autochtone dans les cours d'histoire du Canada et l'histoire de l'Acadie et que cela transparaisse dans les résultats d'apprentissage.
M-6 RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE	Que l'UARD en histoire élabore les résultats d'apprentissage du programme (RAP).

5.3.3. Programmes en science politique

	Améliorations de la gestion du programme
G-2 COURS	Que l'UARD en science politique s'assure qu'il n'y a pas de redondances dans le contenu des cours et que les contenus soient harmonisés dans les trois campus.
G-2 COURS	Que l'UARD en science politique, en collaboration avec l'École des hautes études publiques, identifie un cours où l'expertise au sein des trois secteurs (économie, science politique, administration publique et gestion des services de santé) pourrait être mise à profit pour améliorer la synergie entre les disciplines de l'École.
G-3 ENCADREMENT	Que l'UARD en science politique s'assure que les plans de cours contiennent toutes les informations pertinentes ainsi qu'une bibliographie à jour.
G-4 R-D-C	Que l'UARD en science politique, en collaboration avec l'École des hautes études publiques, élabore une stratégie pour assurer une plus grande visibilité des réalisations des membres de son corps professoral et des travaux de recherche des personnes finissantes, puis organise des activités axées sur l'enrichissement de l'expérience étudiante.
G-8 RÉTENTION	Que l'UARD en science politique, en collaboration avec le chercheur institutionnel, obtienne des données sur les taux d'abandon et de rétention ainsi que sur la durée des études et, le cas échéant, élabore une stratégie pour accroître le recrutement et la rétention dans le programme de science politique et pour diminuer les taux d'abandon et la durée des études.
	Projet de modifications mineures
M-1 STRUCTURE	Que l'UARD en science politique réduise le nombre de cours obligatoires des profils régulier et avec distinction de la majeure afin d'assouplir le programme et d'offrir aux personnes étudiantes un plus grand choix de cours à option.
M-1 STRUCTURE	Que l'UARD en science politique réduise le nombre de cours de méthodologie de trois à deux.
M-4 BANQUE DE COURS	Que l'UARD en science politique actualise sa banque de cours en intégrant un cours sur l'Afrique et un cours d'introduction à la politique comparée.
M-6 RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE	Que l'UARD en science politique élabore les résultats d'apprentissage du programme (RAP) après avoir revu, en les actualisant, les résultats d'apprentissage généraux (RAG) pour chacun des cours.

5.3.4. Programmes en systèmes d'information organisationnels

	Améliorations de la gestion du programme
G-3 ENCADREMENT	Que le Comité pédagogique en SIO améliore l'encadrement des personnes étudiantes afin de mieux baliser leur cheminement.
G-4 R-D-C	Que le Comité pédagogique en SIO renforce la collaboration en R-D-C au sein des trois campus, avec les autres facultés et d'autres universités.
G-6 RECRUTEMENT	Que le Comité pédagogique en SIO publicise les profils du programme auprès des employeurs potentiels.

G-7 RESSOURCES	Que le Comité pédagogique en SIO planifie la relève en vue du départ à la retraite des professeurs.
	Projet de modifications majeures
M-1 STRUCTURE	Que le Comité pédagogique en SIO modifie la structure du programme en collaboration avec une personne-ressource en conception pédagogique afin de la rendre flexible et modulaire pour que les personnes étudiantes puissent choisir entre plusieurs profils en fonction de leurs objectifs professionnels.
M-2 MODE DE PRESTATION	Que le Comité pédagogique en SIO, en collaboration avec une personne-ressource en technopédagogie, intègre un plus grand nombre d'outils technopédagogiques aux cours et assure un meilleur équilibre entre la formation en présentiel et la formation à distance.
M-4 BANQUE DE COURS	Que le Comité pédagogique en SIO actualise la banque de cours, en collaboration avec une personne-ressource en conception pédagogique, en prêtant une attention particulière à la redondance entre les cours, à l'intégration de nouveaux concepts (ex. l'infonuagique, l'intelligence artificielle, les méthodes agiles et les principes DevOps), et à la fusion de certains cours existants (ex. ADSI2602, ADSI3512, ADSI3541) afin de créer de nouveaux cours, notamment en stratégies des technologies et des données.
M-4 BANQUE DE COURS	Que le Comité pédagogique en SIO identifie les cours potentiels complémentaires dans les programmes d'informatique et de gestion de l'information dans le but d'éviter le dédoublement ou la création de cours déjà existants et explore les possibilités de participation d'autres unités dans le cadre de l'enseignement, en particulier dans le domaine de l'informatique et du programme de gestion de l'information.
M-4 BANQUE DE COURS	Que le Comité pédagogique en SIO offre un plus grand nombre de stages en collaboration avec le bureau de l'apprentissage expérientiel.
M-4 BANQUE DE COURS	Que le Comité pédagogique en SIO, en collaboration avec une personne-ressource en conception pédagogique, intègre au programme des cours d'autres domaines d'études afin de permettre aux personnes étudiantes de développer un ensemble plus large de compétences et de mieux s'adapter aux milieux de travail interdisciplinaires.
M-6 RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE	Que le Comité pédagogique en SIO, en collaboration avec une personne-ressource en conception pédagogique, élabore les résultats d'apprentissage de programme (RAP) en alignant le programme avec un modèle reconnu de compétences (ex. le rapport IS2020 <i>A Competency Model for Undergraduate Programs in Information Systems</i>).
M-9 CRÉATION	Que le Comité pédagogique en SIO crée des microprogrammes interdisciplinaires impliquant les facultés et les campus et en collaboration avec la Formation continue.

5.3.5. Programmes en comptabilité

	Améliorations de la gestion du programme
G-3 ENCADREMENT	Que l'UARD en comptabilité, en collaboration avec la Faculté d'administration, les associations étudiantes et les services étudiants des trois campus, mette sur pied des séances d'intégration pour les personnes étudiantes provenant de l'international.

G-3 ENCADREMENT	Que l'UARD en comptabilité établisse une feuille de route par session (et non par année) et assure un suivi plus étroit du cheminement des personnes étudiantes.
G-4 R-D-C	Que l'UARD en comptabilité réduise le nombre de cours offerts en surcharge par le personnel enseignant en augmentant le contingentement des cours afin de favoriser les activités en R-D-C et l'intégration des résultats de ces activités au programme.
G-5 COLLABORATION	Que l'UARD en comptabilité effectue un exercice de consultation auprès des personnes diplômées et des employeurs dans les Maritimes sur les besoins en formation pour les futures personnes diplômées avec le support du Bureau de la recherche
G-7 RESSOURCES	Que le décanat de la Faculté d'administration, en collaboration avec les décanats des études, la VRAEAP et les RH, identifie et mette en œuvre des stratégies de recrutement de ressources professorales (ex. des personnes chargées d'enseignement).
Projet de modifications mineures	
M-4 BANQUE DE COURS	Que l'UARD en comptabilité actualise sa banque de cours en y intégrant les nouveautés (ex. gestion des risques liés aux technologies de l'information, impacts de l'IA, utilisation de la chaîne de blocs).
M-6 RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE	Que l'UARD en comptabilité revoie et actualise les résultats d'apprentissage généraux (RAG) pour chacun des cours en les arrimant avec la Grille de compétences 2.0 des CPA en collaboration avec le nouveau Centre d'excellence en pédagogie universitaire.
M-6 RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE	Que l'UARD en comptabilité élabore les résultats d'apprentissage du programme (RAP) après avoir revu, en les actualisant, les résultats d'apprentissage généraux (RAG) pour chacun des cours en collaboration avec le nouveau Centre d'excellence en pédagogie universitaire.
M-6 RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE	Que l'UARD en comptabilité renforce l'atteinte du RAP correspondant à la finalité "niveau de la capacité d'analyse" (apprendre à réfléchir, à critiquer et à argumenter) en ajoutant un RAG pertinent à plusieurs cours du programme.

5.3.6. Baccalauréat en administration des affaires (finance)

	Améliorations de la gestion du programme
G-3 ENCADREMENT	Que le Comité pédagogique de finance voit à la création d'une base de ressources pédagogiques telles que des capsules vidéo afin d'offrir un soutien supplémentaire aux personnes étudiantes nécessitant une mise à niveau dans des domaines spécifiques comme les mathématiques financières et les compétences informatiques.
G-3 ENCADREMENT	Que la Faculté d'administration mette en place des initiatives pour renforcer l'encadrement (conseil académique, feuille de route, etc.) des personnes étudiantes.
G-4 R-D-C	Que le Comité pédagogique de finance renforce les collaborations en R-D-C avec d'autres universités, les partenariats avec l'industrie ainsi que les collaborations interdisciplinaires afin d'accéder à de nouvelles perspectives et d'avoir un impact plus large.

G-5 COLLABORATION	Que le Comité pédagogique de finance augmente le nombre de ses réunions inter campus, par année, afin de discuter des enjeux stratégiques et pédagogiques dans le cadre du programme en finance.
G-5 COLLABORATION	Que le Comité pédagogique de finance développe des partenariats avec les entreprises et les personnes diplômées afin d'offrir des stages, des mentorats et des opportunités de réseautage, aidant ainsi les personnes étudiantes à se préparer plus efficacement au marché du travail.
G-7 RESSOURCES	Que la Faculté d'administration priorise un ou deux postes de personnel enseignant (ex. professoral ou chargé d'enseignement) pour soutenir la réforme des programmes, en fonction de l'expertise du personnel enseignant.
M-4 BANQUE DE COURS	Que le Comité pédagogique de finance révise la banque de cours (notamment les cours ADFI2510 et ADFI2520) pour éviter les recoupements et permettre une exploration plus approfondie des thématiques, notamment en finance d'entreprise.
M-6 RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE	Que le Comité pédagogique de finance détermine le profil de compétences visé en s'assurant qu'il correspond aux besoins de main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick et que les personnes diplômées pourront accéder à des études de 2 ^e cycle.
M-6 RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE	Que toute l'équipe enseignante en finance participe à la révision et à l'harmonisation des plans de cours et des résultats d'apprentissage des cours (RAG) et du programme (RAP) en collaboration avec le Centre d'excellence en pédagogie universitaire.

5.3.7. Baccalauréat en arts visuels

	Améliorations de la gestion du programme
G-5 COLLABORATION	Que le Département des arts visuels développe des initiatives pour renforcer les liens avec les enseignantes et enseignants en arts visuels des écoles secondaires et des collèges dans les Maritimes.
G-6 RECRUTEMENT	Que le Département des arts visuels, en collaboration avec le Bureau du recrutement étudiant et les Départements de musique et d'art dramatique, élabore un plan d'action pour le recrutement étudiant au Canada et à l'étranger.
G-7 RESSOURCES	Que le Département des arts visuels revoie les exigences de qualification pour l'enseignement (EQE) de l'ensemble des cours de la discipline principale (ARVI) et, en collaboration avec le Centre d'excellence en pédagogie universitaire et sur la créativité et l'engagement, offre un encadrement plus serré aux chargées et chargés de cours en leur facilitant l'accès au Centre.
	Projet de modifications majeures
M-1 STRUCTURE	Que le Département des arts visuels réduise le nombre total de crédits dans la discipline principale (ARVI) du programme spécialisé pour qu'il se situe entre 60 et 75 crédits, à l'instar des autres programmes en arts visuels au Canada.
M-1 STRUCTURE	Que le Département des arts visuels procède à la restructuration du programme et crée un tronc commun de cours obligatoires en première année.

M-1 STRUCTURE	Que le Département des arts visuels supprime de la liste des cours obligatoires les trois cours de dessin et les trois cours d'arts médiatiques pour les intégrer soit au tronc commun (un cours chacun), soit à la liste des cours à option du programme.
M-1 STRUCTURE	Que le Département des arts visuels transforme la 4 ^e année du programme en créant un bloc de recherche-crédation individuelle constitué de deux cours obligatoires de « recherche-crédation ».
M-4 BANQUE DE COURS	Que le Département des arts visuels procède à la création d'un stage optionnel en 3 ^e ou 4 ^e année.
M-6 RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE	Que le Département des arts visuels revoie la description et les résultats d'apprentissage généraux (RAG) de l'ensemble des cours de la discipline principale et élabore les résultats d'apprentissage du programme (RAP) en collaboration avec le Centre d'excellence en pédagogie universitaire et sur la créativité et l'engagement.

6. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Voir le Document A

R : 02-CDU-240615

Hélène Albert, appuyée par Mike Bannister, propose :

« Que le Conseil de l'Université adopte l'ordre du jour tel que présenté. »

Vote sur R02

unanime

ADOPTÉE

7. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION RÉGULIÈRE DU CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ CDU-240406

R : 03-CDU-240615

Mathieu Lemieux, appuyé par Hélène Albert, propose :

« Que le procès-verbal CDU-240406 soit adopté tel que présenté. »

Vote sur R03

unanime

ADOPTÉE

8. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CDU-240406

8.1. Autres

Aucun point n'a été soulevé.

9. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CEX-240506

9.1. Prolongation de l'intérim de la direction générale de la bibliothèque

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRER) explique que le concours pour le poste de direction à la bibliothèque Champlain fut lancé au cours du dernier semestre. Le processus de sélection est présentement en cours. Une recommandation sera faite en août au Comité exécutif et en septembre au Conseil de l'Université.

En raison des délais, le VRER demande qu'une prolongation de contrat soit accordée à Mme Jeanne Mance Cormier jusqu'au 30 septembre 2024.

Un membre demande si les candidates et les candidats ont des formations dans le domaine de la bibliothéconomie. Le VRER indique qu'il y a plusieurs types de profils à l'étude.

R : 04-CDU-240615

Sébastien Dupuis, appuyé par Morel Caissie, propose :

*« Que le Conseil de l'Université accepte que le mandat de **Jeanne Mance Cormier** à titre de directrice générale de la bibliothèque par intérim soit prolongé jusqu'au 30 septembre 2024. »*

Vote sur R04

unanime

ADOPTÉE

9.2. **Nomination de la vice-doyenne ou du vice-doyen de la Faculté de droit**

Le VRER indique que les dispositions de la *Politique de sélection des cadres* ont été respectées dans ce processus de sélection de la vice-doyenne de la Faculté de droit. Une seule candidature a été reçue, soit celle de la professeure Karine McLaren (B. trad., LLB, LLM), avocate de formation et doctorante. Mme McLaren occupe actuellement ce poste par intérim, et ce, pour une deuxième fois. Les résultats de la consultation pour cette candidature ont démontré qu'elle reçoit l'appui de l'ensemble de la communauté facultaire.

R : 05-CDU-240615

Mike Bannister, appuyé par Denise Frenette, propose :

*« Que le Conseil de l'Université accepte la nomination de **Karine McLaren** au poste de vice-doyenne de la Faculté de droit pour un mandat de cinq ans, soit du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2029. »*

Vote sur R05

unanime

ADOPTÉE

9.3. **Nomination au Comité de gouvernance**

Voir le Document E

R : 06-CDU-240615

Denise Frenette, appuyée par Mireille Vautour, propose :

*« Que le Conseil de l'Université accepte la nomination de **Isabelle Paulin** comme membre du Comité de gouvernance pour un deuxième mandat de trois ans. »*

Vote sur R06

unanime

ADOPTÉE

9.4. **Autres**

Un membre indique que, lors des nominations au sein des comités du Conseil, il serait préférable que les candidates et candidats quittent la salle, même lorsqu'il y a qu'une candidature. Ce point est noté pour les prochaines fois.

10. **AFFAIRES DÉCOULANT DU CEX-240603 (EXTRAORDINAIRE) ET DU COMITÉ DE FINANCE**

10.1. **Plan autochtone** (Invités : P. Fortin et S. Bérubé)

Voir le Document F

Présentation

À l'aide d'une présentation PowerPoint, Mme Fortin et M. Bérubé présentent les grandes lignes du *Plan d'action autochtone réseau (2022-2028)*.

Les invités rappellent les grandes lignes des ententes entre l'Université de Moncton et les peuples autochtones, ententes ratifiées en 2020 et 2021. On rappelle également que le plan d'action a été examiné au Comité de la planification le 15 mars dernier, au Sénat académique le 5 avril dernier, et au Comité de finance le 7 mai dernier.

Plusieurs activités sont prévues au cours des cinq prochaines années. M. Bérubé présente les objectifs du plan et les prévisions budgétaires pour les années 2024-2025, 2025-2026 et 2026-2027.

En termes de prochaines étapes, notons que dès l'adoption du plan par le Conseil de l'Université, les porteurs de dossiers seront informés et responsabilisés. Des actions ont déjà été réalisées, notamment l'embauche du coordonnateur, le développement du programme d'aînées et aînés en résidence et l'offre d'activités et d'ateliers de sensibilisation.

Discussion

Quelques questions sont soulevées lors de la discussion. On demande si la langue de travail crée une situation problématique. Les invités indiquent qu'il s'agit là d'un défi. Bien qu'il y ait des ressources humaines bilingues, il faut se tourner vers le Québec pour certaines expertises de langue française.

La traduction de l'anglais vers le français est encouragée. Cela dit, pour les postes à combler à l'Université, l'exigence de la langue parlée et écrite en français est de mise. Les communautés autochtones sont en accord avec cette exigence.

Les membres notent que la langue anglaise est utilisée couramment lors des sessions de travail. Les membres sont conscients que, pour développer des relations de confiance, il faut être en mesure de cibler la relation au-delà de la langue. Pour l'instant, toutes les mesures sont prises pour assurer une expérience francophone dans la mesure du possible.

Le président du Conseil et les membres remercient les invités pour l'excellent travail ainsi que toutes les équipes de travail qui ont appuyé les travaux. Le programme proposé est très élaboré et ambitieux. On s'accroche à un processus à long terme. Félicitations !

R : 07-CDU-240615

Hélène Albert, appuyée par Don Bélanger, propose :

« Que le Conseil de l'Université adopte le Plan d'action autochtone réseau, incluant le budget. »

Vote sur R07

unanime

ADOPTÉE

10.2. Nomination du vice-doyen de la Faculté d'administration

M. Gilles Roy, vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRER), explique que Mme Isabelle Brun, vice-doyenne par intérim à la Faculté d'administration, a terminé son mandat. Les démarches ont été prises conformément à la *Politique de sélection des cadres* afin de pourvoir le poste de vice-doyenne ou vice-doyen à partir du 1^{er} juillet 2024.

Conformément à la politique, la doyenne de la Faculté a mené les consultations nécessaires auprès de l'Assemblée facultaire, du Conseil de faculté et du Comité consultatif de sélection.

La candidature de monsieur Jules Comeau a été reçue favorablement par l'ensemble de la communauté facultaire. Il s'agit d'un mandat de cinq ans, renouvelable.

Profil de Jules Comeau

Jules Comeau est titulaire d'un baccalauréat en sciences appliquées (génie industriel), d'une maîtrise en sciences appliquées et d'un Ph. D. Il fut professeur temporaire de 2007 à 2015 et devint professeur régulier en 2015. Il fut directeur du programme de maîtrise ès science (gestion) et a acquis au cours des années des expériences pertinentes pour le poste. M. Comeau a siégé au Conseil de la Société canadienne de recherche opérationnelle de 2017 à 2023 où il a occupé les postes de vice-président, président et président sortant de 2020 à 2023. On souligne ses qualités d'entregent.

R : 08-CDU-240615

Mireille Vautour, appuyée par Nathalie Brideau, propose :

*« Que le Conseil de l'Université accepte la nomination de **Jules Comeau** à titre de vice-doyen de la Faculté d'administration pour un mandat de cinq ans, soit du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2029. »*

Vote sur R08

unanime

ADOPTÉE

10.3. Dénomination de l'Université de Moncton

Le président du Conseil de l'Université rappelle que le rapport Chouinard-Basque portant sur la dénomination de l'Université de Moncton a été examiné le 9 décembre dernier et qu'une décision fut prise par rapport au dossier. Il rappelle que le Conseil a décidé à ce moment de ne pas donner suite au dossier. Depuis ce temps, le Comité citoyen pour le changement de nom demande une rencontre et une consultation publique. Le Comité citoyen demande que le Conseil reconsidère sa décision.

Plusieurs membres ont reçu des courriels et des demandes de rencontre. Plusieurs réactions négatives ont été publiées dans les médias. Par ailleurs, des commentaires portant sur la signature UMoncton ont fait les manchettes. Sur ce point, l'Université a choisi de tirer les choses au clair considérant que l'action signature UMoncton n'est pas en lien avec le nom de l'institution.

Le président rappelle que le Conseil est un conseil d'administration. Les gens sont choisis en raison de leur profil, de leurs expertises et de leurs compétences. On rappelle qu'un membre du Conseil ne représente pas une région en tant que telle. Un membre siège à titre individuel.

Un membre indique avoir eu une discussion avec un ancien professeur de l'Université. Ce dernier souhaite que l'Université procède à une consultation générale sur le dossier.

Le recteur indique qu'il a eu des rencontres avec les dirigeants du Comité citoyen avant la préparation du rapport portant sur l'état des lieux. Le rapport a permis de prendre une décision pour initier ou non un processus. Par ailleurs, le recteur rappelle que lors des consultations liées à la Stratégie *Cap sur l'avenir*, des consultations internes et externes ont eu lieu. Les associations acadiennes ont été consultées. Le dossier de la dénomination n'a pas été identifié lors de ces assises.

Sur le dossier, le Conseil rappelle que la question financière n'est pas l'enjeu principal en tant que tel. On rappelle l'importance de la décision sur le dossier et les nombreux *considérants*.

D'autres points sont soulevés et discutés :

- Les propos de la chancière lors des collations des grades ont été applaudis. L'Université de Moncton est acadienne et de langue française. Sa mission est claire.
- Certains membres du Conseil indiquent qu'ils sont menacés et intimidés. D'autres indiquent que certains propos sont irrespectueux, dévalorisants et méchants.

- Il y a une divergence certaine entre les membres du Comité citoyen pour le changement du nom et le Conseil de l'Université. Un membre suggère que l'on tente de s'asseoir à la même table pour discuter de la situation. D'autres membres indiquent ne pas être à l'aise avec cette suggestion.

Les membres du Conseil discutent de l'importance de la communication. Les membres demandent qu'un plan de marketing/communication soit développé et que l'on fasse une mise à jour de l'avancement du dossier de contextualisation et de la politique portant sur la toponymie lors des prochaines réunions.

De plus, le Conseil demande que l'on développe davantage des messages en lien avec la mise en œuvre de la Stratégie. Il demande que l'Université soit proactive en ce sens et profite de toutes les occasions pour faire valoir l'avancement des projets.

La proposition suivante est mise aux voix :

R : 09-CDU-240615

Mathieu Lemieux, appuyé par Dan Goguen, propose :

« Que le Conseil de l'Université de Moncton réitère sa confiance envers le président du CDU dans son rôle de porte-parole du Conseil et sa confiance envers la mise en œuvre de sa Stratégie Cap sur l'Avenir 2023-2028. »

Vote sur R09

unanime

ADOPTÉE

10.4. Autres

Aucune question n'est soulevée.

11. SUIVI DES RÉUNIONS DU SÉNAT ACADÉMIQUE

11.1. SAC-240426 (extraordinaire)

Aucune question n'est soulevée.

11.2. SAC-240510

Aucune question n'est soulevée.

11.3. SAC-240607

11.3.1. Création de la Maîtrise professionnelle en travail social

La création du programme de Maîtrise professionnelle en travail social est proposée par le Sénat académique. Ce nouveau programme a une visée professionnelle et sera axé sur l'offre d'une formation pratique avancée. Le programme cherche à développer chez les personnes étudiantes une réflexion sur les fondements axiologiques, théoriques et méthodologiques de l'intervention en travail social. Le programme compte 12 crédits de cours obligatoires en plus de six crédits de stage ainsi qu'un travail nommé *Projet d'intervention* de six crédits. Des cours à option complètent le programme.

Le projet prévoit la création de cinq nouveaux cours. Il est important de noter que le projet s'inscrit dans une programmation facultaire où l'on prévoit examiner la structure du programme de baccalauréat en travail social afin d'offrir un programme sur quatre ans plutôt que cinq ans. Ce projet est en cours. Globalement, le modèle financier tient compte de cette nouvelle carte de programmes.

Les membres du Conseil de l'Université voient d'un bon œil l'offre de cette nouvelle maîtrise. Un membre demande si les revenus seront similaires considérant l'écart des inscriptions entre un programme de baccalauréat et un programme de maîtrise. Le VRER indique que les droits de scolarité sont plus importants au niveau de la maîtrise. Le VRER indique que la FASS est à l'aise avec le modèle financier.

Une discussion s'ensuit sur les droits de scolarité par programmes. Le VRER rappelle que, en ce moment, à l'exception des programmes en sciences infirmières et en droit, les droits de scolarité sont les mêmes d'un programme à l'autre.

Un membre indique qu'il faut mettre le prix du programme au début et développer le modèle des ressources humaines et financières par la suite. Le président indique que cette discussion pourrait avoir lieu au Comité de finance ou au Comité exécutif. Il explique que plusieurs facteurs doivent être considérés dans la balance, notamment les programmes de bourses par programmes et les coûts de la livraison des programmes. Il s'agit d'un travail sophistiqué. Une membre estime qu'un changement dès aujourd'hui aurait un impact trop fort.

Une membre rappelle que l'on doit, à l'Université de Moncton, accompagner nos étudiantes et étudiants. On rappelle que nous sommes toujours dans la première génération des diplômés aux études supérieures en travail social. Le soutien de l'institution au développement de la communauté du service social doit être assuré.

Le Conseil discute également des programmes articulés. On indique qu'il y a une offre de programme de baccalauréat de type 2 + 2 dans les communautés anglophones, notamment à Saint-Jean (UNB). Est-ce plausible pour l'Université de Moncton ? Le recteur indique qu'il faut offrir un créneau universitaire important dans nos programmes. De plus, le défi au plan démographique est présent.

Par ailleurs, une membre indique qu'il y a des normes d'agrément pour le programme de baccalauréat en travail social. Le contenu du programme est clef. Elle indique être consciente de la pénurie de professionnels dans le secteur communautaire et la santé. Elle mentionne que la province devrait soutenir largement ces programmes et même offrir la gratuité pour certains programmes.

Le VRER indique que le projet de modification du baccalauréat en travail social est déjà amorcé et a été présenté au Comité de la planification récemment. Le travail est en cours dans le but d'offrir un programme régulier de quatre ans.

La proposition suivante est mise aux voix.

R : 10-CDU-240615

Hélène Albert, appuyée par Sébastien Deschênes, propose :

« Que le Conseil de l'Université accepte la création du programme de maîtrise professionnelle en travail social. »

Vote sur R10

unanime

ADOPTÉE

12. RAPPORT DU RECTEUR ET VICE-CHANCELIER

Le recteur et vice-chancelier présente un sommaire des activités récentes qui s'inscrivent dans la mission et la stratégie de l'Université.

- **Milieu de vie** : participation du recteur au Congrès du campus Saint-Jean (Alberta) – éducation postsecondaire francophone. Une présentation intitulée « *La nécessité d'une plus grande collaboration entre les institutions postsecondaires francophones en contexte minoritaire* » a été faite par le recteur. De plus des rencontres et visites au CEPS ont eu lieu en lien avec le projet phare de la mise en œuvre de la stratégie. Enfin, l'Université a participé au congrès de l'ACFAS ayant comme thème *Mobiliser le savoir en français*. On y comptait plus de 6000 congressistes d'une trentaine de pays francophones.
- **Talents** : Valorisation et reconnaissance lors de la tenue d'une soirée pour fêter le 20^e anniversaire du programme de maîtrise en science infirmière (infirmière ou infirmier praticien). Organisation de cinq cérémonies de collation des grades à Edmundston, Moncton et Shippagan - 1258 diplômes sanctionnés (un record).

- **Enseignement et RDC** : le 29 mai, un forum scientifique, en collaboration avec l'Université de Poitiers, a été tenu au campus de Moncton et fut un franc succès. Il portait sur les sciences humaines, sociales et l'ingénierie. Un 2^e forum aura lieu à Poitiers l'an prochain. Ceci permet de rapprocher les deux institutions qui ont plusieurs enjeux en commun.

Notons également la performance de Diane Pruneau, professeure émérite, qui a reçu une subvention de 1,4 M\$ du fonds *Nouvelles frontières en recherche*.

Notons les résultats des demandes de subvention du CRSH. Quatre projets sur sept ont été retenus pour un taux de succès de 57 %. Ceci est le plus haut taux parmi les universités du Canada. On parle d'un montant de 200 000 \$.

Mission au Maroc : une mission au Maroc, notamment à l'École Victoria et l'Université Mundiapolis a eu lieu en mai; il s'agit d'examiner des partenariats afin de délocaliser des programmes universitaires, notamment en gestion des soins de la santé, administration et l'ingénierie. Les discussions se poursuivent.

- **Communautés** : Le projet « Éclipse solaire » a eu lieu le 8 avril dans les trois campus (présentations; observations; 52 000 paires de lunettes avec le logo de l'Université furent distribuées dans les écoles secondaires). La Formation continue en collaboration avec la CCGM a souligné les six décennies d'engagement de l'éducation continue en invitant la communauté d'affaires pour une activité Pro Affaires.
- **Leadership** : Tenu du 2^e Forum intersectoriel et intercampus *Cap sur l'avenir* les 10 et 11 juin 2024 au campus de Moncton. On compte plus de 60 participantes et participants.

Révision de politiques, notamment la *Politique sur la violence à caractère sexuel*.

Le président remercie le recteur et vice-chancelier pour le travail accompli ainsi que les équipes de travail.

R : 11-CDU-240615

Lacina Coulibaly, appuyé par Daniel Goguen, propose :

« *Que le Conseil de l'Université reçoive le rapport du recteur et vice-chancelier.* »

Vote sur R11

unanime

ADOPTÉE

13. ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE

(Invité : M. Lang)

Voir le Document G

Présentation

Le leader de la Stratégie, Mathieu Lang, présente le tableau d'avancement des actions en date du 29 mai 2024. Il rappelle que le projet de mise en œuvre de la Stratégie contient 75 actions.

En termes de pourcentage d'avancement, voici les données :

Milieu de vie	16 actions	20,31 % (état d'avancement)
Talents	8 actions	31,25 % (état d'avancement)
Ens. et RDC	25 actions	36 %
Communautés	10 actions	15,5 %
Leadership org.	16 actions	45,62 %

M. Lang indique que plusieurs équipes de travail ont été mises sur pied. Notons que l'on note des progrès importants au niveau de la révision des programmes de bourses. Par ailleurs, on notera la restructuration du secteur des ressources humaines au campus de Moncton.

De plus, on notera que le dossier de la Signature UMoncton progresse bien. Plusieurs consultations ont eu lieu par rapport à ce dossier. Notons également que le dossier de l'état des lieux des partenariats est en cours.

Enfin, la cartographie et la codification des politiques sont en cours de préparation.

M. Lang indique que le 2^e Forum a eu lieu les 11 et 12 juin. Les participantes et les participants ont cheminé ensemble pour s'approprier davantage les éléments de la Stratégie. Le Forum a été une occasion d'échanger davantage et de mieux saisir les enjeux liés à la mise en œuvre de la Stratégie.

Discussion

Un membre demande comment les gens furent sélectionnés en tant que participantes ou participant au Forum. M. Lang indique que le forum est un rassemblement organisé pour les cadres administratifs et le personnel administratif qui sont interpellés directement par la mise en œuvre de la Stratégie. Le Forum a été créé pour rassembler les gestionnaires.

Le prochain forum pourrait avoir lieu à la nouvelle salle de spectacle de la Faculté des sciences et de l'éducation. L'idée de faire des mini-forums pour maintenir l'enthousiasme et l'engagement est proposée.

Le recteur indique qu'il faut continuer à développer des mécanismes de communication, continuer à offrir des formations sur le changement, et continuer à faire des présentations dans les facultés.

Il est également important de faire des rapports à la communauté et possiblement aux organismes de la communauté ainsi qu'aux personnes à la retraite de l'UMoncton.

Remerciements

Le recteur et vice-chancelier remercie chaleureusement M. Lang pour son travail en tant que leader de la Stratégie. Le projet, qui a démarré en 2021, est bien entamé et a nettement bénéficié de la compétence, de l'engagement et du dévouement de M. Lang. Le président du Conseil ainsi que tous les membres du Conseil de l'Université offrent ses remerciements les plus sincères à M. Lang. Bravo !

Récemment, M. Lang a été nommé doyen de la Faculté des sciences de l'éducation et commencera son mandat le 1^{er} juillet 2024. Nous lui souhaitons un excellent mandat.

14. RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

14.1. Modification à la Politique d'équité en matière d'emploi

Voir le Document H

Le vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines présente les grandes lignes de la nouvelle *Politique d'équité en matière d'emploi*. Il explique que l'ancienne politique date de 1997 et doit être modernisée. Il indique que la politique sera accompagnée d'un plan. Le plan sera présenté en septembre à titre d'information.

La nouvelle politique est essentiellement un cadre qui inclut les principes directeurs. De plus, on précise les objectifs de la politique, notamment de s'assurer que le traitement égal du personnel actuel et futur est guidé par le principe du mérite individuel et de l'équité afin qu'aucune personne ne se voit refuser une possibilité d'emploi ou d'avancement pour des motifs qui tiennent à son identité ou celle du groupe auquel elle appartient.

La politique prévoit la mise en œuvre de celle-ci. Entre autres, on prévoit l'élaboration d'un plan d'équité en matière d'emploi qui traite de la dotation, des plaintes, des modalités de gestion ainsi que des rôles et responsabilités.

Enfin, on note que le VRARH déposera annuellement un rapport sur la mise en œuvre du plan d'équité en matière d'emploi au Conseil de l'Université et au Comité de la planification du Sénat académique.

R : 12-CDU-240615

Hélène Albert, appuyée par Nathalie Brideau, propose :

« Que le Conseil de l'Université adopte la Politique d'équité en matière d'emploi et que l'ancienne politique (version 1997) soit abrogée. »

Vote sur R12

unanime

ADOPTÉE

14.2. **Présidence du Comité d'audit**

Voir le Document I

R : 13-CDU-240615

Sébastien Dupuis, appuyé par Diane Carey, propose :

*« Que le Conseil de l'Université accepte la nomination de **Denise Frenette** à la présidence du Comité d'audit pour un mandat de trois ans. »*

Vote sur R13

unanime

ADOPTÉE

14.3. **Modification à la Politique sur la violence à caractère sexuel, à la Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux et au Code de conduite de la communauté universitaire**

(Invitée : Sybille Hanquet, directrice du Service de sécurité – campus de Moncton)

Voir le Document J

La secrétaire générale (SG) présente les modifications proposées à la *Politique sur la violence à caractère sexuel (PVCS)* et les modifications connexes à la *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* et au *Code de conduite des membres de la communauté universitaire*.

À l'aide d'une présentation PowerPoint, elle indique que la PVCS prévoit l'identification d'agente ou d'agent de réponse dans les trois campus pour répondre rapidement à une situation de violence à caractère sexuel.

D'autres éléments sont notés :

- Poste de l'ombud devient un poste à temps partiel.
- Le Groupe pour une culture de consentement assure la collaboration de tous les acteurs pour le volet prévention, sensibilisation et éducation à la problématique de VCS.
- Création d'une cellule réseau PVCS pour assurer une meilleure communication entre les services.
- Le mot « victime » remplace l'expression « personne s'estimant avoir été victime »
- La politique porte sur les plaintes en lien avec la violence à caractère sexuel seulement.
- La distinction entre une plainte et un signalement est précisée.
- Le droit au soutien durant le traitement de la plainte.
- Des précisions sont apportées au sujet du Comité de sanctions réseau.
- La politique clarifie que la décision du recteur est finale et sans appel.

La secrétaire générale explique qu'il y a trois grands processus, soit (1) le processus du signalement; (2) le processus d'une plainte déposée chez l'agent de réponse; et (3) le processus d'une plainte déposée chez l'ombud. De plus, l'Université en tant que telle se réserve le droit de procéder à une enquête universitaire pour la protection de la communauté universitaire.

Les modifications proposées entraînent des répercussions mineures à la *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* ainsi qu'au *Code de conduite*.

R : 14-CDU-240615

Denise Frenette, appuyée par Nathalie Brideau, propose :

« Que le Conseil de l'Université accepte les modifications proposées à la Politique sur la violence à caractère sexuel, à la Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux et au Code de conduite des membres de la communauté universitaire. »

Vote sur R14

unanime

ADOPTÉE

15. RAPPORT DU COMITÉ DE FINANCE

15.1. Entente de principe avec l'APPUMCE

Note : Lacina Coulibaly quitte la salle pour ce point.

Voir le Document K

Le Conseil de l'Université examine les éléments de l'entente de principe entre l'Employeur et l'APPUMCE.

Le Conseil note que l'entente est similaire à celle de l'ABPPUM. Une discussion s'ensuit sur la masse salariale et la capacité financière du campus.

R : 15-CDU-240615

Nathalie Brideau, appuyée par Morel Caissie, propose :

« Que le Conseil de l'Université adopte l'entente de principe conclue entre l'Université de Moncton et l'APPUMCE (Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus d'Edmundston). »

Vote sur R15

unanime

ADOPTÉE

16. RAPPORT DU COMITÉ DE PLACEMENT

Daniel Goguen, membre du Comité de placement, présente le rapport des activités du comité. Il indique que le comité s'est réuni le 21 mai dernier. Lors de cette réunion, le comité a reçu les présentations de la firme Mercer (en date du 31 mars 2024) portant sur la performance du fonds de dotation, du régime de pension des professeures, professeurs et bibliothécaires ainsi que du régime de pension du personnel de soutien, techniciennes, techniciens et personnel administratif et professionnel. M. Goguen présente les rendements des fonds et des actifs à l'aide d'un document.

M. Goguen indique que les marchés des actions ont continué leur poussée vers la hausse pendant le premier trimestre de 2024 tandis que les marchés à revenu fixe étaient à la baisse.

Par ailleurs, le comité a discuté de l'investissement responsable et a décidé de former un sous-comité pour étudier la question de manière plus poussée.

Enfin, le comité a décidé de poursuivre ses recherches sur le modèle de gestion déléguée. Le travail se poursuit.

16.1. Mise à jour de la Politique de placement pour le Fonds de dotation

Voir le Document L

Daniel Goguen présente les modifications mineures apportées à la *Politique de placement pour le Fonds de dotation*. Il indique que certains passages de la politique ne sont plus pertinents du fait que la mise en œuvre des modalités a été exécutée. Aucune question n'est soulevée.

R : 15-CDU-240615

Daniel Goguen, appuyé par Don Bélanger, propose :

« Que le Conseil de l'Université accepte les modifications proposées à la Politique de placement pour le Fonds de dotation de l'Université de Moncton. »

Vote sur R15

unanime

ADOPTÉE

17. RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT**17.1. Gestion des risques à l'Université de Moncton**

Voir le Document M

À l'aide d'une présentation PowerPoint, le vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines présente le dossier de la gestion des risques qui a été mené par la firme Raymond Chabot Grant Thornton. Le travail a été entamé en 2022 et le rapport a été reçu en mars 2023.

Dans le rapport, on identifie 18 risques. Ceux-ci ont été classés. Les trois risques les plus importants sont les suivants : (1) la réticence au changement; (2) la fluctuation des marchés; (3) le départ des ressources clés.

Des porteurs de dossiers ont été identifiés pour chaque risque. Un plan d'action pour réduire ou contrôler le risque a été élaboré.

Le VRARH présente un tableau de bord. Une discussion s'ensuit.

Le Conseil demande que l'on garde une veille active sur le dossier. Il souhaite obtenir des mises à jour au fur et mesure que le travail avance.

Un membre demande si l'on a prévu comme risque les problèmes liés à l'arrivée de l'intelligence artificielle (fraude, images fausses, mauvaises identités, etc.). Un autre membre demande si le dossier portant sur la dénomination de l'Université est un risque réputationnel.

Le VRARH indique que l'Université doit demeurer fluide par rapport aux divers risques. Le changement climatique, les sinistres, les crises humanitaires sont tous des facteurs qui peuvent rapidement modifier les priorités. Le VRARH indique que le Comité d'audit aura une veille continue sur le dossier.

D'autres risques sont notés :

- L'expérience étudiante en tant que risque (logement abordable, sécurité alimentaire, sécurité financière, etc.)
- Lock-out syndical
- Campements
- Intelligence artificielle et enjeux académiques

18. PORTRAIT DES RESSOURCES HUMAINES À L'UNIVERSITÉ DE MONCTON

Voir le Document N

Le vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines (VRARH) présente le portrait des ressources humaines à l'Université de Moncton en date du 31 mars 2024.

Il y a un peu plus de femmes que d'hommes qui sont à l'emploi de l'Université, soit respectivement 54 % et 46 %. Au campus de Shippagan, l'écart entre les genres est un peu plus grand : plus de 60 % sont des femmes.

En ce qui a trait au type d'emploi, l'on constate que la majorité des postes de soutien administratif et des postes administratifs et professionnels sont occupés par des femmes, alors que ce sont principalement des hommes qui oeuvrent dans le domaine de l'entretien et des métiers. Au niveau des professeures et professeurs et des personnes chargées de cours, la distribution entre les genres est pratiquement identique.

Les données démontrent également que les postes de professeurs et de chargés de cours sont les plus nombreux à notre université.

En termes d'âge du personnel, on remarque que les différentes tranches d'âge sont bien représentées. Il est intéressant de noter toutefois que plus de 50 % des membres du personnel ont plus de 35 années de service. L'âge des personnes employées dans les services d'entretien et de métiers est préoccupant au campus de Shippagan. Près de 90 % ont plus de 45 ans.

Le dernier tableau illustre la provenance des postulantes et postulants aux divers concours annoncés par l'Université. On remarque qu'il y a de nombreuses personnes candidates (40 %) qui n'ont pas la citoyenneté canadienne, la résidence permanente ou un permis de travail.

19. DÉVELOPPEMENT PHILANTHROPIQUE – RÉSULTATS DE LA COLLECTION DE FONDS 2023-2024

Voir le Document O

Le Conseil de l'Université passe en revue le bilan annuel (collecte de fonds) qui couvre la période du 1 mai 2023 au 30 avril 2024. En termes de dons principaux et dons majeurs, l'atteinte de l'objectif (2,2 M\$) s'établit à 93 %.

Notons que de nouveaux fonds ont été créés, notamment sept fonds de bourse en dotation, six fonds de bourse en fiducie et deux fonds autre en fiducie (chaires de recherche).

20. AFFAIRES NOUVELLES**20.1. Remerciements**

Le président du Conseil remercie chaleureusement le vice-recteur Sid Ahmed Selouani qui termine son deuxième mandat (10 ans). M. Selouani a grandement contribué au développement du campus de Shippagan en tant que professeur, doyen des études et vice-recteur, notamment au niveau de la recherche, de l'administration universitaire et de l'expérience étudiante. Récipiendaire d'importantes subventions de recherche, M. Selouani poursuivra sa carrière de chercheur au campus de Shippagan en intelligence artificielle et autres domaines privilégiés.

Nous le remercions chaleureusement et le félicitons. Applaudissements !

21. PROCHAINE RÉUNION

La prochaine réunion du Conseil de l'Université aura lieu le samedi 21 septembre à 8 h 30, en présentiel, au campus d'Edmundston.

22. CLÔTURE

La réunion se termine à 15 h 30.



Lynne Castonguay
Secrétaire générale

DOCUMENTS

Conseil de l' Université • CDU-240615

