



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

Secrétariat général

304^e séance du
CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ
CDU-250614
Le 14 juin 2025
de 8 h 30 à 14 h 45
Campus de Shippagan

PROCÈS-VERBAL
Conseil de l' Université • CDU-250614



CDU-250614

UNIVERSITÉ DE MONCTON

304^e séance du

CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ

Le 14 juin 2025

de 8 h 30 à 14 h 45

PRÉSENCES

MEMBRES

Hélène Albert	Professeure (Moncton)	Sandrine Poulin	Extérieur des régions
Said Allaoui	Étudiant (Edmundston)	Denis Prud'homme	UdeM
Mike Bannister	Extérieur du N.-B. (N.-É.)	Recteur et vice- chancelier	
Don Bélanger	Nord-Ouest	Bruno Roy	Sud-Est
Carole Boucher	Professeure (Shippagan)	Mireille Vautour	Nord-Ouest
Nathalie Brideau	Nord-Est	AUTRES PERSONNES PRÉSENTES	
Morel Caissie	Nord-Ouest	Lynne Castonguay, secrétaire générale	UdeM
Diane Carey	Nord-Est	Janice Comeau, coordonnatrice des instances et gouvernance	Moncton
François Daigle	Extérieur du N.-B. (Ottawa)	Gabriel Cormier, vice- recteur, administration et ressources humaines (VRARH)	UdeM
Madeleine Dubé	Chancelière	Sébastien Deschênes, vice-recteur	Edmundston
Sébastien Dupuis	Sud-Est	Cédric Laverdure, vice-recteur par intérim	Shippagan
Denise Frenette	Sud-Est	Gilles Roy, vice- recteur, enseignement et recherche (VRER)	UdeM
Daniel Goguen	Extérieur des régions	Paul Ward, directeur de la Direction des communications	UdeM
Mathieu Landry	Étudiant (Shippagan)		
Mathieu Lemieux	Association des anciens, anciennes et amis (Edmundston)		
Denis Mallet	Nord-Est		
Isabelle Paulin	Association des anciens, anciennes et amis (Shippagan)		

Personnes excusées : Darius Bossé, Jonathan Landry, Emma R. Philippe, Eddie Rutanga, Luc Vigneault et Terry Richardson

TABLE DES MATIÈRES

	Page
1. OUVERTURE	4
1.1 Présentation des nouveaux membres.....	4
2. MINUTE DE RECUEILLEMENT	4
3. CONSTATATION DE LA RÉGULARITÉ DE LA CONVOCATION	4
4. VÉRIFICATION DU DROIT DE PRÉSENCE	5
5. CORRESPONDANCE	5
6. ORDRE DU JOUR DE CONSENTEMENT (OJC).....	5
6.1 OJC Procès-verbal CEX-250505	5
6.2 OJC Rapport des affaires professorales	5
7. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR.....	6
8. ADOPTION DES PROCÈS-VERBAUX DES RÉUNIONS DU CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ	6
8.1 CDU-250412.....	6
8.2 CDU-250603 (extraordinaire)	6
9. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CDU-250412.....	6
9.1 Autres	6
10. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CDU-250603 (EXTRAORDINAIRE)	6
10.1 Nomination au poste d'ombud	6
10.2 Nomination de la vice-rectrice du campus de Shippagan	6
10.3 Autres	7
11. RAPPORT DU RECTEUR ET VICE-CHANCELIER	7
12. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CEX-250505	8
12.1 Demande d'une rencontre du Comité citoyen pour un nouveau nom et rapport du Groupe de travail pour le nouveau nom de l'Université	8
12.2 Plan stratégique de recrutement réseau.....	9
12.3 Stratégie Cap sur l'avenir	11
12.3.1 Modifications au Plan opérationnel institutionnel.....	12
12.3.2 État d'avancement de la mise en œuvre du Plan opérationnel institutionnel	12
12.4 Autres	12
13. DÉVELOPPEMENT PHILANTHROPIQUE : BILAN 2024-2025 – COLLECTE DE FONDS ET RELATIONS AVEC LES ALUMNI.....	13
14. RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE.....	13
14.1 Politique de télétravail.....	13
14.2 Politique portant sur la délégation du pouvoir d'approbation et de signature	14
14.3 Nomination au Comité d'audit	15
14.4 Mise à jour du plan de travail 2024-2025	15
15. RAPPORT DU COMITÉ DE PLACEMENT.....	16
15.1 Modifications à la Politique de placement du Régime de pension pour le personnel de soutien, techniciens et techniciennes et le personnel administratif ou professionnel	16
15.2 Refonte du règlement du Régime de pension des professeurs, professeures et bibliothécaires.....	16
15.3 Autres	16
16. FORMATION OFFERTE PAR LE VRER – CARTE DES PROGRAMMES D'ÉTUDES À L'UNIVERSITÉ DE MONCTON.....	17
17. PORTRAIT DES RESSOURCES HUMAINES À L'UNIVERSITÉ DE MONCTON	18
18. SUIVI DE LA RÉUNION DU SÉNAT ACADEMIQUE SAC-250509.....	18
19. AFFAIRES NOUVELLES.....	18
19.1 Remerciements	18
20. PROCHAINE RÉUNION.....	18
21. CLÔTURE.....	18

TABLE DES MATIÈRES (suite)

DOCUMENTS..... 19

DOCUMENT A : Ordre du jour adopté

DOCUMENT B : Rapport des affaires professorales

DOCUMENT C : Dossier – Demande de changement de nom de l'Université

DOCUMENT D : Plan opérationnel institutionnel (juin 2025)

DOCUMENT E : État d'avancement du plan institutionnel

DOCUMENT F : Bilan collecte de fonds et relations alumni 2024-2025

DOCUMENT G : Politique de télétravail

DOCUMENT H : Politique sur la délégation du pouvoir d'approbation et de signature

DOCUMENT I : Comité d'audit – Attributions et composition

DOCUMENT J : Plan de travail 2024-2025 du Comité de gouvernance

DOCUMENT K : Modifications à la Politique de placement du Régime de pension pour le personnel de soutien, techniciens et techniciennes et le personnel administratif ou professionnel

DOCUMENT L : Refonte du règlement du Régime de pension des professeurs, professeures et bibliothécaires

DOCUMENT M : Portrait des ressources humaines

DOCUMENT N : Rapport du recteur et vice-chancelier

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.

Personnes excusées

Six personnes sont excusées de la réunion, soit Darius Bossé, Jonathan Landry, Emma R. Philippe, Eddie Rutanga, Luc Vigneault et Terry Richardson.

Scrutin

Janice Comeau et Paul Ward sont nommés scrutateurs.

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. »

1.1 Présentation des nouveaux membres

Le président souhaite la bienvenue aux nouveaux gouverneurs Said Allaoui et Mathieu Landry, ainsi qu'à la gouverneure et chancelière, Madeleine Dubé.

2. MINUTE DE RECUEILLEMENT

Une minute de silence est observée en mémoire des personnes suivantes décédées récemment :

M. Rino Lacombe est décédé le 23 mars. Professeur à la retraite du Département d'éducation, il a travaillé à l'Université de Moncton pendant près de 24 ans.

M. Hervé Breau est décédé le 8 avril. M. Breau était professeur à la retraite du Département d'administration de l'Université où il a travaillé pendant 21 ans.

Mme Laurina Léger est décédée le 3 mai. À la retraite, Mme Léger a été au service de l'Université de Moncton comme personne de soutien pendant 23 ans.

M. Claude Roussel est décédé le 28 mai. M. Roussel est un pionnier de l'art moderne en Acadie. Il a fondé le Département des arts visuels de l'Université de Moncton et y a enseigné pendant 29 ans. Artiste prolifique, il a réalisé plus de 200 expositions et 60 sculptures monumentales visibles au Canada et à l'étranger. Il a reçu de nombreuses distinctions pour sa contribution exceptionnelle aux arts visuels, dont celle de médaillé d'honneur de l'Université en 2022.

3. CONSTATATION DE LA RÉGULARITÉ DE LA CONVOCATION

La secrétaire générale confirme la régularité de la convocation. Un avis de convocation a été envoyé le 6 juin 2025 avec un accès au projet d'ordre du jour et aux documents de la réunion sur le portail numérique DiliTrust. 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*.

4. VÉRIFICATION DU DROIT DE PRÉSENCE

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

5. CORRESPONDANCE

Aucune correspondance n’a été reçue.

6. ORDRE DU JOUR DE CONSENTEMENT (OJC)

R : 01-CDU-250614

François Daigle, appuyé par Sébastien Dupuis, 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

6.1 OJC Procès-verbal CEX-250505

Le procès-verbal de la réunion du Comité exécutif du 5 mai 2025 est reçu aux fins de discussion.

6.2 OJC Rapport des affaires professorales

Voir le Document B

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 des dispositions prévues aux paragraphes 87 des *Statuts et règlements*, et compte tenu des objectifs de cette politique et ces règlements, voici les recommandations présentées au CEX et au CDU aux fins de ratification :

Promotion et permanence

Conformément aux stipulations du paragraphe 25.39.04 ainsi qu’à celles de l’annexe « F » de la Convention collective entre l’ABPPUM et l’Université de Moncton, il est recommandé que la permanence et/ou la promotion soient attribuées aux personnes suivantes :

Nom	Faculté/ Dép./Secteur	Campus	Recommandation	Entrée en vigueur
Vicky THERRIEN	ADMN- Comptabilité	Moncton	Permanence/Agrégé	1 ^{er} janvier 2025
Selma ZAIANE- GHALIA	FSSSC-ÉKL	Moncton	Titulaire	1 ^{er} janvier 2025

ADOPTÉE

7. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Voir le Document A

R : 02-CDU-250614

Mike Bannister, appuyé par Daniel Goguen, propose :

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

Vote sur R02

unanime

ADOPTÉE

8. ADOPTION DES PROCÈS-VERBAUX DES RÉUNIONS DU CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ

8.1 CDU-250412

R : 03-CDU-250614

Hélène Albert, appuyée par Denise Frenette, propose :

« Que le procès-verbal CDU-250412 soit adopté tel que présenté. »

Vote sur R03

unanime

ADOPTÉE

8.2 CDU-250603 (extraordinaire)

R : 04-CDU-250614

Mireille Vautour, appuyée par Nathalie Brideau, propose :

« Que le procès-verbal CDU-250603 soit adopté tel que présenté. »

Vote sur R04

unanime

ADOPTÉE

9. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CDU-250412

9.1 Autres

Aucun point n'est soulevé.

**10. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CDU-250603
(EXTRAORDINAIRE)**

10.1 Nomination au poste d'ombud

Le président présente le rapport des références de M. Serge Gagnon. Ce rapport fut préparé par le Service des ressources humaines de l'Université. Les références de M. Gagnon sont excellentes.

Le président indique que ceci complète le dossier. Le nouvel ombud entrera en fonction le 1^{er} juillet 2025.

10.2 Nomination de la vice-rectrice du campus de Shippagan

10.2.1 Prolongation du mandat du vice-recteur par intérim du campus de Shippagan

Note : Cédric Laverdure déclare un conflit d'intérêts et quitte la salle pour ce point.

Le président rappelle que la nouvelle vice-rectrice au campus de Shippagan entrera en fonction le 1^{er} août 2025. À ce titre, il est proposé que le vice-recteur par intérim, Cédric Laverdure, demeure en poste jusqu'au 31 juillet 2025. Aucune question n'est soulevée.

R : 05-CDU-250614

François Daigle, appuyé par Hélène Albert, propose :

*« Que le Conseil de l'Université accepte que le mandat intérimaire de **Cédric Laverdure** soit prolongé d'un mois pour se terminer le 31 juillet 2025. »*

Vote sur R05

unanime

ADOPTÉE

10.3 Autres

Aucun point n'est soulevé.

11. **RAPPORT DU RECTEUR ET VICE-CHANCELIER**

Voir le Document N

Présentation du recteur et vice-chancelier

Le recteur et vice-chancelier présente, à l'aide d'une présentation PowerPoint, un sommaire des activités qui ont eu lieu depuis la dernière réunion.

- Organisation de cinq collations des grades et installation de la nouvelle chancelière Madeleine Dubé au mois de mai : On note la participation de plus de 1500 personnes étudiantes, un chiffre record. On note plus de 250 000 visionnements sur YouTube. Félicitations aux équipes de travail dans les trois campus.
- Présence des membres du CDU aux funérailles de Mme Antonine Maillet, chancelière émérite de l'Université de Moncton et grande dame de l'Acadie : Le recteur remercie les membres et le comité de logistique (Rectorat, Direction des communications, Secrétariat général, alUMni) qui ont travaillé de près avec la famille et les proches de Mme Maillet pour assurer une belle cérémonie. Une réception a eu lieu sur le campus de Moncton après les funérailles.
- Funérailles de Fernand Arsenault et Claude Roussel, des grands champions dans le monde des arts et de la culture : L'Université a tenu des réceptions sur le campus de Moncton après les funérailles.
- Accueil d'une délégation de l'Université de Poitiers pour échanger sur les possibilités en recherche, mobilité étudiante, projets communs, etc. : Cet échange fut organisé par le Centre d'études acadiennes.
- Milieu de vie : le projet du CEPS continue à se développer. Des rencontres avec les représentants du gouvernement provincial se poursuivent. Un montant de 5 M\$ a été reçu pour procéder à une analyse des besoins.
- Talents : le projet de création de cinq chaires de recherche est en marche (les chaires sont des projets de 5 à 10 ans).
- Enseignements et RDC : Plusieurs projets ont vu le jour au cours des derniers mois, notons les suivants :
 - Mise au point du Plan stratégique réseau de recrutement.
 - Mise au point du Cadre institutionnel réseau en matière d'apprentissage expérientiel.
 - Mise au point du Cadre institutionnel réseau d'assurance à la qualité pour l'apprentissage numérique.

- Création de l'Institut de recherche en santé avec embauche d'un nouveau PDG (juin 2025). Le lancement du nouvel institut aura lieu cet automne.
 - Mise au point d'une nouvelle chaire de recherche Senghor en francophonie, dont le titulaire est le professeur Christophe Traisnel.
 - Recherche : 5 sur 8 demandes de financement ont été acceptées, passé de 10 M\$ à 15 M\$ en subventions. On vise 18 M\$ l'an prochain
- Communautés : Un projet pilote sera lancé en septembre pour le projet de l'incubateur d'enjeux sociaux. Le thème choisi est l'itinérance en milieu rural.
 - Leadership organisationnel : organisation d'un forum avec le conférencier Alex Usher et de miniforums, plans facultaires en préparation pour le rapport annuel du VRER qui inclut des éléments de la stratégie.

Le recteur rappelle que les projets sont transformateurs et nécessitent une attention particulière. La mise en place de microéquipes pour porter les projets est nécessaire (Ex. CEPS, projet numérique).

Discussion

Globalement, les membres reconnaissent le travail accompli au fil des derniers mois et les liens directs avec la mise en œuvre de la stratégie.

Pour le projet du CEPS, le recteur et vice-chancelier précise que celui-ci doit se faire en étapes. Le travail est laborieux et il remercie Éric Larocque et Gabriel Cormier pour l'avancement du projet. Ce projet doit se faire avec plusieurs parties prenantes, dont le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Les membres reconnaissent la percée en subventions de recherche. Il s'agit d'une histoire à succès en soi et des membres suggèrent de faire valoir ces mérites dans les médias sociaux et l'Acadie Nouvelle.

Au sujet du recrutement des personnes étudiantes provenant de l'international, le recteur et vice-chancelier précise que les nouvelles mesures de l'IRCC auront un impact, mais il est difficile de prédire l'intensité de celui-ci. Les équipes de recrutement sont très au fait du dossier.

Une membre note que la présence des membres du corps professoral était plus élevée cette année aux cérémonies de collation des grades. Il faut continuer sur cette montée. Bravo!

Le président du CDU remercie le recteur et les équipes de travail pour tous ces réalisations et une très bonne année 2024-2025.

R : 06-CDU-250614

François Daigle, appuyé par Hélène Albert, propose :

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

Vote sur R06

unanimous

ADOPTÉE

12. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CEX-250505

12.1 Demande d'une rencontre du Comité citoyen pour un nouveau nom et rapport du Groupe de travail pour le nouveau nom de l'Université

Voir le Document C

Le Comité citoyen pour un nouveau nom sollicite une rencontre avec la haute direction de l'Université pour présenter officiellement le rapport intitulé « Choisir un nouveau nom pour notre université - Un nom qui nous ressemble et nous rassemble ».

Des membres du CDU estiment que le sondage mené par le comité citoyen présume à la base que les gens veulent un changement de nom. Cette approche porte à confusion et risque de biaiser les résultats.

Des membres notent que la décision du CDU est prise depuis plusieurs mois. Les instances décisionnelles ont été saisies du dossier et les décisions ont été prises. On rappelle également que la FÉCUM s'est prononcée contre le changement de nom lors de ses dernières élections.

Un membre indique qu'il faut être *ouvert à l'autre* et reconnaître les positions de *la communauté*. À ce titre, le recteur rappelle qu'il y a eu des consultations de grande envergure en 2022, que les priorités ont été identifiées et adoptées en 2023, et que l'ouverture doit se manifester des deux côtés. La stratégie bat son plein et les équipes sont engagées dans leurs projets respectifs.

Le CDU discute davantage de la demande de rencontre du comité citoyen. On rappelle que chaque membre du CDU assume avec sérieux la responsabilité de porter la mission de l'Université, de défendre ses valeurs fondamentales et de veiller à son avenir collectif.

Le président indique que la décision a été prise en 2023 et réexaminée depuis. Il indique que les décisions du CDU ne traduisent pas une fermeture, mais bien une décision réfléchie.

Le CDU reconnaît les efforts sincères de membres de la communauté civile engagés dans cette réflexion. Toutefois, il réaffirme que l'Université concentre actuellement ses actions sur la mise en œuvre de projets structurants issus de vastes consultations internes et externes au cours desquelles la question du nom n'a pas été identifiée comme une priorité.

R : 07-CDU-250614

Mike Bannister, appuyé par François Daigle, propose :

« Que le Conseil de l'Université refuse la demande de rencontre du Comité citoyen pour un nouveau nom comme demandé dans sa correspondance du 14 avril 2025. »

Vote sur R07 Pour : 20 Contre : 1 ADOPTÉE

12.2 Plan stratégique de recrutement réseau
(Invité : D. Boucher, codirecteur de la DSEÉ et M. Gingras, directeur du recrutement)

Présentation

À l'aide d'une présentation PowerPoint, le directeur du recrutement présente plusieurs facettes du recrutement des personnes étudiantes. M. Gingras indique que les enjeux principaux sont liés aux nouvelles mesures de l'IRCC, à l'augmentation de la concurrence et à l'impact des nouveaux arrivants.

Par ailleurs, le recrutement des personnes étudiantes est un objectif de la stratégie *Cap sur l'avenir*. On y trouve les questions liées à l'attractivité, aux bourses et à la mobilisation de la communauté universitaire. Il rappelle que le recrutement est l'affaire de tous.

En termes de marchés prioritaires, on note que le recrutement se fait surtout au Nouveau-Brunswick, à l'international et auprès des personnes étudiantes provenant de l'immersion en français.

M. Gingras rappelle que le Forum intersectoriel et intercampus 2024, tenu au mois de novembre, a permis de réunir les forces vives de l'Université pour discuter du recrutement étudiant. Lors de ce forum, un groupe de travail – mandaté par le Comité de la planification – a présenté plusieurs pistes pour assurer un impact solide.

Les invités présentent les stratégies de recrutement et les objectifs à atteindre d'ici 2028. Ils présentent également les analyses financières du campus de Moncton. Aux fins du procès-verbal, ces informations demeureront confidentielles.

Globalement, plusieurs objectifs sont présentés pour les années 2025-2028. Les approches sont structurées et proactives.

Discussion

Lors de la discussion, plusieurs réactions sont partagées par les membres. Notons les commentaires suivants :

- Le marché du Québec est difficile à percer en raison des droits de scolarité favorables aux résidents québécois et des formations au CÉGEP.
- Même si l'on en fait beaucoup pour attirer les gens du Québec, l'Ontario demeure plus facile à percer.
- Les personnes étudiantes du Québec ne peuvent obtenir de bourses pour faire des études en dehors des frontières du Québec. Ils peuvent obtenir un prêt seulement.
- Devons-nous faire des annonces à l'aéroport, à la radio ou la télévision?
- L'attrait du N.-B. pour les personnes étudiantes du Québec est surtout lié aux sports, à la famille et aux proches ou un retour au bercail.
- Pouvons-nous développer des enveloppes particulières pour les personnes étudiantes du Québec (bourses ciblées, logement assuré, frais divers pris en charge, rôle d'influenceur, rôle d'ambassadeur-étudiant, etc.)?

Le codirecteur de la Direction générale des effectifs étudiants et ancien directeur du recrutement, Denis Boucher, indique que, sur plusieurs années, tous les efforts ont été déployés pour attirer des personnes étudiantes du Québec. Certains programmes à Edmundston attirent quelques personnes étudiantes. Les équipes de recrutement ont plus de succès à l'international.

Pour le Québec, des brochures, des infolettres, des sites web, etc. ont été développés.

Suggestions à retenir

- Discuter avec les députés provinciaux du fait que les écoles francophones du N.-B. sont très accueillantes envers les universités hors province alors que le Québec ferme ses portes aux recruteurs du N.-B., notamment l'Université de Moncton. Il s'agit d'une situation particulière pour notre université.
- Commencer le recrutement des personnes étudiantes dans les écoles primaires du N.-B. Offrir des bourses dès l'âge de 14-15 ans.
- Changer les perceptions. Il faut être présent sur le terrain. Des partenariats avec des grandes entreprises pourraient être développés.
- Tous les moyens sont bons pour vendre le produit. Il faut ajouter le "Snapchat", les influenceurs, les médias sociaux, etc.
- Pouvons-nous aller dans les foires commerciales québécoises si l'on ne peut aller dans les écoles? Pouvons-nous participer dans les grandes activités culturelles (ex. Rimouski)?
- Augmenter le nombre de bourses (ex. Fondation médicale). Il faut développer davantage le programme des bourses.
- Devons-nous mettre sur pied un comité de recrutement du CDU?

Sur la question du nouveau comité, le Comité de gouvernance pourrait se pencher sur cette idée. On note que le Comité de finance regardera les aspects financiers et que l'Équipe de direction assure une veille sur la question du recrutement.

Globalement, le président du CDU indique que le rapport est de haute qualité et les enjeux sont bien identifiés. Le recrutement à l'international demeure important, malgré les nouvelles mesures. Cela dit, il faut demeurer vigilant dans les campus en raison de celles-ci.

R : 08-CDU-250614

Nathalie Brideau, appuyée par Hélène Albert, propose :

« Que le Conseil de l'Université reçoive le Plan stratégique de recrutement réseau incluant l'Annexe 1 du document présenté (Analyse des coûts et estimation du retour sur l'investissement). »

Vote sur R08

unanime

ADOPTÉE

12.3 **Stratégie Cap sur l'avenir**

(Invitée : M. Chamberland, directrice de la stratégie)

La directrice de la stratégie, Marie Chamberland, présente le document de travail portant sur les mises à jour du plan opérationnel de la stratégie. Elle indique que plusieurs modifications sont apportées au document en raison du développement de la stratégie et les nouveaux contextes. Cela dit, il ne s'agit pas de modifications majeures.

Notons les modifications suivantes :

- Le projet transversal portant sur la réinvention du réseau sera dorénavant sous la responsabilité de l'Équipe de direction.
- L'action 1.1.1 est sous-divisée en nouvelles catégories (avec de nouveaux responsables) et intégré avec les actions 1.1.4 et 2.3.2. Ceci permet de mieux cibler les actions liées aux programmes de bourses, à l'expérience étudiante et à l'amélioration de l'offre.
- L'action 2.2.3 est précisée pour se lire comme suit : « Développer un programme de travail à temps partiel et à temps plein pour les personnes étudiantes pour enrichir leur formation (travail, formation, occasions de stage) et identifier la relève au sein du réseau.
- L'action 5.4.2 est réécrite pour se lire comme suit : « *Mettre à niveau l'infrastructure numérique (incluant la modernisation du site web et de l'intranet) et optimiser (plan de formation) son utilisation dans l'ensemble des opérations de l'Université.* »

Nouvelle écriture de l'objectif 3 du chantier Talents et de l'objectif 2 du chantier Leadership organisationnel

- Talents - L'objectif spécifique 3 se lira comme suit : « *Accroître le recrutement de personnes étudiantes en visant les meilleures candidatures.* »
- Leadership organisationnel - L'objectif spécifique 2 se lira comme suit : « *Avoir des structures et des processus harmonisés qui optimisent le fonctionnement des unités administratives et académiques (réseau, campus, facultés, services).* »

Au sujet des cocapitaines, la directrice explique que l'on prévoit l'ajout de deux cocapitaines « *at-large* » afin d'avoir une plus grande représentativité des campus d'Edmundston et de Shippagan.

Enfin, notons qu'un 5^e forum aura lieu cet automne à Edmundston. Le thème choisi est celui-ci : « *Renforcer une culture de collaboration* ».

Discussion

Le président souligne l'importance de la stratégie, l'importance d'avoir des indicateurs de rendements et l'importance de faire les ajustements nécessaires en cours de route.

Un membre souligne l'importance du changement de culture. La communauté universitaire est-elle engagée?

Le recteur et vice-chancelier est d'avis que les actions prennent vie et que les signes sont positifs. En préparant les budgets, les responsables doivent identifier les activités liées à la stratégie et prévoir un investissement financier, le cas échéant. Ce mode de fonctionnement est nouveau et sensibilise les personnes dirigeantes davantage.

La tenue des forums et miniforums assure un rassemblement continu des membres de la communauté universitaire. Il s'agit d'une approche réseau qui génère une nouvelle énergie.

La directrice de la stratégie note que cet exercice interne facilite les échanges et rapproche les gens. Il faut continuer en ce sens.

Un bilan mi-parcours sera présenté à l'automne, en octobre.

Le président du CDU mentionne qu'il y a des projets complétés et des projets en cours. La confiance a été gagnée et doit se maintenir en allant de l'avant. Les projets ne sont pas sur la tablette et, en ce sens, il félicite le recteur, l'Équipe de direction, l'équipe de la stratégie et toutes les équipes des projets. Il reste 45 projets à compléter.

12.3.1 Modifications au Plan opérationnel institutionnel

Voir le Document D

R : 09-CDU-250614

Mireille Vautour, appuyée par Denise Frenette, propose :

« Que le Conseil de l'Université accepte les modifications proposées au Plan opérationnel institutionnel. »

Vote sur R09

unanime

ADOPTÉE

12.3.2 État d'avancement de la mise en œuvre du Plan opérationnel institutionnel

Voir le Document E

Par ailleurs, la directrice de la stratégie présente l'état d'avancement des travaux de la stratégie *Cap sur l'avenir*.

	Total	Terminées	En cours	À faire	Pourcentage d'avancement
Milieu de vie	16 actions	1	15	0	51 %
Talents	8 actions	--	8	0	66 %
Enseignement et RDC	25 actions	2	20	0	43,4 %
Communautés	10 actions	--	8	0	25 %
Leadership organisationnel	16 actions	3	13	0	54 %

12.4 Autres

Aucun point n'est soulevé.

13. DÉVELOPPEMENT PHILANTHROPIQUE : BILAN 2024-2025 – COLLECTE DE FONDS ET RELATIONS AVEC LES ALUMNI

(Invitée : Jeanne Farrah, directrice générale de la philanthropie et relations avec les alUMni)

Voir le Document F

Mme Farrah présente la stratégie 2023-2028 du bureau du développement philanthropique en rappelant les trois axes de développement : 1) la collecte de fonds, 2) l’engagement diplômé et 3) la capacité organisationnelle.

Sommairement, le bilan des activités pour l’année 2024-2025 est le suivant :

- Production consolidée au 30 avril 2025 : 2,4 M\$
- Production en développement : 2,5 M\$
- Dons planifiés : 3 dons de 400 000 \$ à recevoir
- Création de fonds (fiducie et dotation) : 360 379 \$

Pour les campagnes annuelles, le bilan est le suivant :

Campagne Appuyez les Aigles!	Objectif : 30 000 \$	TOTAL : 61 030\$
Campagne auprès des alumni	Objectif : 7500 \$	TOTAL : 12 735 \$

Plusieurs activités ont été organisées par le bureau. Notons les suivantes :

- 1) 7 rendez-vous sportifs
- 2) Soirée Ovation
- 3) Avant-match à Ottawa
- 4) Réception à Québec
- 5) Participation à la collation des grades (1501 diplômés 2025)

Au cours de la dernière année, 33 nouvelles personnes ont été investies de l’Ordre des Régentes et des Régents et de l’Ordre de la Chancelière.

En termes de priorités pour la prochaine année, les projets suivants ont été identifiés :

- 1) Rénovation et modernisation du CEPS
- 2) Institut de santé
- 3) Incubateur de résolution d’enjeux sociaux
- 4) Centre d’excellence réseau en pédagogie universitaire et sur la créativité et l’engagement
- 5) Rénovation de salles dans les facultés
- 6) Création de fonds généraux
- 7) Continuité des campagnes annuelles
- 8) Événement de réseautage
- 9) Réception pour les personnes diplômées du DSS
- 10) Lancement de la campagne pour la relève en santé

Le président remercie Mme Farrah pour sa présentation. Il note les liens entre les projets et la mise en œuvre de la stratégie.

14. RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

14.1 Politique de télétravail

Voir le Document G

Présentation

Le président du Comité de gouvernance explique que, depuis la pandémie COVID-19, plusieurs outils technologiques ont été développés, outils qui facilitent le travail et le télétravail. À ce titre, l’Université souhaite encadrer les demandes liées au télétravail à l’aide d’une nouvelle politique.

Les objectifs sont les suivants :

- 1) Offrir un cadre de référence pour la gestion du télétravail à l'Université de Moncton.
- 2) Favoriser la mise en place de pratiques équitables qui respectent les lois applicables du Nouveau-Brunswick, ainsi que les statuts, les règlements, les conventions collectives, les directives et les procédures en vigueur à l'Université de Moncton.

La nouvelle politique porte sur les éléments suivants :

- 1) Principes
- 2) Portée
- 3) Rôles et responsabilités
- 4) Cas d'exceptions
- 5) Capacité de se rendre au bureau en cas d'urgence
- 6) Entente de télétravail
- 7) Responsable de l'application
- 8) Révision de la politique
- 9) Entrée en vigueur

Le président indique qu'un projet pilote a été mené au cours de la dernière année. Les résultats permettent de croire que le télétravail est approprié pour divers emplois à l'Université. Il sera important d'identifier le poste et non la personne. Le président précise que la politique prévoit un maximum de deux jours par semaine pour le télétravail. Un guide de bonnes pratiques est en cours d'élaboration.

Le président répond à diverses questions. On indique que cette possibilité devrait faire partie du contrat de travail des employées et employés.

La proposition suivante est mise aux voix.

R : 10-CDU-250614

François Daigle, appuyé par Daniel Goguen, propose :

« Que le Conseil de l'Université adopte la Politique de télétravail. »

Vote sur R10

unanime

ADOPTÉE

14.2 Politique portant sur la délégation du pouvoir d'approbation et de signature
Voir le Document H

La secrétaire générale (SG) présente les éléments de la nouvelle politique portant sur la délégation du pouvoir d'approbation et de signature. Cette nouvelle politique remplacera la politique actuelle qui date de 2008.

Le Conseil de l'Université délègue son autorité aux signataires officiels. Les signataires officiels de l'Université sont le recteur et vice-chancelier et la secrétaire générale. Cela dit, ce pouvoir de signature peut être sous-délégué à des signataires autorisés. La politique encadre cette sous-délégation.

La SG présente la méthodologie et les éléments fondamentaux de la politique. Elle précise que la politique harmonise le plus possible les procédures d'approbation dans les trois campus. Elle indique que des formations obligatoires auront lieu au cours du semestre d'automne pour les responsables de budget. La nouvelle politique entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Douze catégories ont été identifiées dans la politique, notamment les suivantes :

- 1) Approvisionnements de biens et des services
- 2) Construction et rénovations
- 3) Divers

- 4) Immobiliers
- 5) Location
- 6) Partenariats
- 7) Personnes étudiantes
- 8) Recherche et commercialisation
- 9) Relations publiques
- 10) Ressources humaines
- 11) Services bancaires, valeur mobilière et financiers
- 12) Technologie

Un remerciement spécial à Ginette Thériault, directrice du Service des finances, qui a présidé le groupe de travail au cours de la dernière année.

La proposition suivante est mise aux voix.

R: 11-CDU-250614

François Daigle, appuyé par Sébastien Dupuis, propose :

« Que le Conseil de l'Université adopte la Politique portant sur la délégation du pouvoir d'approbation et de signature. »

Vote sur R11

unanimous

ADOPTÉE

14.3 Nomination au Comité d'audit

Voir le Document I

R : 12-CDU-250614

Daniel Goguen, appuyé par François Daigle, propose :

« Que le Conseil de l'Université nomme **Don Bélanger** comme membre du Comité d'audit pour un mandat de trois ans. »

Vote sur R12

unanime

ADOPTÉE

14.4 Mise à jour du plan de travail 2024-2025

Voir le Document J

Le président du Comité de gouvernance présente les mises à jour du plan de travail 2024-2025. On note que des formations en gouvernance ont été offertes et que d'autres formations sont à venir. Celles-ci porteront sur la carte des programmes, le dossier autochtone et le dossier du plan climatique.

Au niveau des projets de mise à jour des politiques, notons la révision de la politique de signature, la révision de la politique linguistique, la nouvelle politique de télétravail et autres. La révision de la politique de sélection des cadres est prévue à l'automne 2025. Enfin, plusieurs mandats tirent à leur fin. Un renouvellement de 13 membres est à prévoir au cours des prochains mois.

Aucune question n'est soulevée.

15. RAPPORT DU COMITÉ DE PLACEMENT

15.1 Modifications à la Politique de placement du Régime de pension pour le personnel de soutien, techniciens et techniciennes et le personnel administratif ou professionnel

Voir le Document K

Daniel Goguen, membre du Comité de placement, explique qu'en 2024, le comité de retraite pour le personnel administratif ou professionnel de l'Université a entamé un processus dans le but d'explorer de nouvelles stratégies de placement pour la caisse de retraite. Un rapport en date du 15 janvier 2025 fut préparé par la firme Normandin Beaudry. M. Goguen explique les grandes lignes du rapport, notamment que le but est d'améliorer davantage l'appariement de la durée des actifs à celle du passif et de réduire le risque tout en augmentant les attentes de rendement. En d'autres mots, on cherche à diminuer la variation.

M. Goguen indique que le Comité de placement a donné un avis favorable à la proposition lors de sa dernière réunion.

Note : Une référence à Assomption Vie est retirée de l'Annexe II.

R : 13-CDU-250614

Daniel Goguen, appuyé par Mireille Vautour, propose :

« Que le Conseil de l'Université adopte la nouvelle stratégie de placement, soit celle de la superposition obligatoire, en ligne avec la proposition de Normandin Beaudry du 15 janvier 2025, pour le Régime de retraite pour le personnel de soutien, techniciens et techniciennes et le personnel administratif ou professionnel de l'Université de Moncton, étant entendu que la phrase au troisième paragraphe de la page 4 de l'Annexe II commençant par « Le Conseil d'administration d'Assomption Vie... » et se terminant par « caisse de retraite. » soit supprimée. »

Vote sur R13

unanime

ADOPTÉE

15.2 Refonte du règlement du Régime de pension des professeurs, professeurs et bibliothécaires

Voir le Document L

Le VRARH explique que depuis 1992, aucune refonte du règlement du Régime de pension des professeurs, professeures et bibliothécaires n'avait été entamée. Plusieurs avenants ont ainsi été intégrés dans la nouvelle mouture du règlement. De plus, des corrections au niveau du vocabulaire ont été apportées au document.

Le VRARH indique qu'il n'y a pas de nouveaux contenus dans la nouvelle mouture.

R : 14-CDU-250614

Nathalie Brideau, appuyée par Daniel Goguen, propose :

« Que le Conseil de l'Université accepte la refonte du Règlement du Régime de pension des professeurs, professeures et bibliothécaires. »

Vote sur R14

unanime

ADOPTÉE

15.3 Autres

Aucun point n'est soulevé.

16. FORMATION OFFERTE PAR LE VRER – CARTE DES PROGRAMMES D'ÉTUDES À L'UNIVERSITÉ DE MONCTON

À l'aide d'une présentation PowerPoint, le VRER présente la carte des programmes de l'Université de Moncton. On compte environ 190 programmes tous cycles confondus.

Au premier cycle, le décompte est celui-ci :

- 5 microprogrammes (9 à 15 crédits)
- 16 certificats (24 à 36 crédits)
- 4 diplômes (60 à 65 crédits)
- 107 baccalauréats (120/150/168 crédits)

Au deuxième cycle, le décompte est celui-ci :

- 2 microprogrammes (6 à 12 crédits)
- 4 certificats de 2^e cycle (15 crédits)
- 3 diplômes d'études supérieures (30 crédits)
- 14 maîtrises professionnelles
- 24 maîtrises recherche

Au troisième cycle, le décompte est celui-ci :

- 1 doctorat professionnel
- 7 programmes de Ph. D.

Le VRER indique que, de 2005 à 2015, le dossier de la reconfiguration des programmes a été sur la table du Sénat académique dans le but de réviser tous les programmes de 1^{er} cycle afin d'offrir une formation générale dans chaque programme d'études. La stratégie *Cap sur l'avenir* souhaite revoir certains éléments de base de la reconfiguration, notamment la révision des objectifs de formation générale (OFG) et leur rôle dans l'atteinte de la signature UMoncton.

De plus, la stratégie prévoit l'examen des préalables et des conditions d'admission de tous les programmes. La stratégie prévoit également le développement de structures et de programmes souples (réseaux, interuniversitaires et intersectoriels) qui satisfait aux besoins émergents.

Enfin, notons qu'il y a une volonté de revoir les structures des programmes aux cycles supérieurs.

Les membres du CDU notent les points suivants :

- Les nouvelles technologies ont un impact sur la livraison des programmes. Il faut savoir en profiter pleinement.
- L'intelligence artificielle arrive à grands pas. Il faut savoir l'intégrer de manière intelligente dans nos programmes d'études.
- La formation générale retrouvée dans les programmes reconfigurés est une bonne idée à la base. Il ne faut pas l'écarter complètement dans les nouvelles moutures.
- Il serait bien d'offrir des programmes articulés (2 + 2) avec les collègues communautaires.
- Il serait bien d'avoir le rendement financier de chaque programme.

Le recteur et vice-chancelier attire l'attention des membres sur les questionnements de fond qui doivent gouverner les prochaines étapes. Quelles sont les compétences transversales nécessaires en 2025? Quelle est la vision d'avenir dans notre planification académique? Où s'en va le monde du travail? Quels sont les apprentissages nécessaires? L'intelligence artificielle est à nos portes, comment l'utiliser sagement ?

Le président note que les programmes doivent s'arrimer avec les besoins de la société. La vision à long terme doit être définie en tenant compte des questions soulevées par le recteur tout en tenant compte des réalités financières.

Le président rappelle que les gouvernements interviennent plus rapidement dans les activités des universités (ex. Nouvelle-Écosse) et il faut s'ajuster rapidement (ex. mesures IRCC).

Le président et les membres remercient le VRER pour la présentation.

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

Voir le Document M

Le VRARH présente des données portant sur le profil des ressources humaines à l'Université de Moncton. Sommairement, on note la répartition suivante pour les employées et employés : 45 % hommes et 55 % femmes.

Notons qu'en termes d'années de service pour les personnes employées dans les trois campus, la répartition est la suivante :

- 38 % ont moins de 5 ans d'années de service
- 30 % ont entre 5 et 14 ans d'années de service
- 22 % ont entre 15 et 24 ans d'années de service
- 7 % ont entre 25 et 34 ans d'années de service
- 3 % ont entre 35 ans et plus d'années de service

Le CDU remercie le VRARH pour cette présentation. Il encourage le service d'élaborer des données sur les embauches (départs et arrivées). De plus, ceci est utile dans un contexte de l'ÉDI-D.

18. SUIVI DE LA RÉUNION DU SÉNAT ACADÉMIQUE SAC-250509

Le VRER identifie les dossiers qui ont été étudiés à la réunion du 9 mai du Sénat académique. La révision du règlement 8.6 (Évaluation des apprentissages) a été longuement discutée.

19. AFFAIRES NOUVELLES

19.1 Remerciements

Le président du Conseil remercie chaleureusement Hélène Albert pour ses trois années au sein du Conseil et Lacina Coulibaly pour ses deux années au Conseil. Il remercie également Cédric Laverdure pour sa contribution au cours de la dernière année ainsi que l'équipe du vice-rectorat du campus de Shippagan, notamment Mireille Demers et Carole Boucher.

Il remercie également tous les membres et les invités pour leur participation à la rencontre.

20. PROCHAINES RÉUNIONS

La prochaine rencontre du Conseil de l'Université aura lieu le samedi 20 septembre 2025 au campus d'Edmundston. La réunion annuelle aura lieu à partir de 8 h 30 et sera suivi de la réunion régulière.

21. CLÔTURE

La réunion se termine à 14 h 45.



Lynne Castonguay
Secrétaire générale

DOCUMENTS

Conseil de l' Université • CDU-250614

