



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

Secrétariat général

310^e séance du
CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ
CDU-260411
Le 11 avril 2026
de 8 h 32 à 16 h
Salon de la chancellerie
Campus de Moncton

PROCÈS-VERBAL
Conseil de l' Université • CDU-260411

CDU-260411

UNIVERSITÉ DE MONCTON

310^e séance du

CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ

Le 11 avril 2026

8 h 32

PRÉSENCES

MEMBRES

Said Allaoui	Étudiant (Edmundston)	Denis Prud'homme	U de M
Mike Bannister	Extérieur du N.-B. (N.-É.)	Recteur et vice- chancelier	
Don Bélanger	Nord-Ouest	Bruno Roy	Sud-Est
Darius Bossé	Extérieur du N.-B. (Ottawa)	Mireille Vautour	Nord-Ouest
Carole Boucher	Professeure (Shippagan)	Luc Vigneault	Professeur (Edmundston)
Nathalie Brideau	Nord-Est	AUTRES PERSONNES PRÉSENTES	
Benoit Couturier	Nord-Ouest	Lynne Castonguay,	U de M
François Daigle	Extérieur du N.-B. (Ottawa)	secrétaire générale	
Madeleine Dubé	Chancelière	Marie Chamberland	U de M
Sébastien Dupuis	Sud-Est	Janice Comeau,	U de M
Denise Frenette	Sud-Est	coordonnatrice des instances et gouvernance	
Simon Frizzell	Extérieur du N.-B. (I.-P.-É.)	Gabriel Cormier, vice- recteur, administration et ressources humaines (VRARH)	U de M
Daniel Goguen	Extérieur des régions	Mélanie Cwikla, vice- rectrice	Shippagan
Denis Lajoie	Professeur (Moncton)	Sébastien Deschênes,	Edmundston
Mathieu Landry	Étudiant (Shippagan)	vice-recteur	
Mathieu Lemieux	Association des anciens, anciennes et amis (Edmundston)	Eric Larocque	U de M
Denis Mallet	Nord-Est	Gilles Roy, vice-recteur, enseignement et recherche (VRER)	U de M
Isabelle Paulin	Nord-Est	Paul Ward, directeur,	U de M
Emma R. Philippe	Étudiante (Moncton)	Direction des communications	
Sandrine Poulin	Extérieur des régions		

Personnes excusées : Diane Carey, Grégoire Landry, Jonathan Landry et Terry Richardson

TABLE DES MATIÈRES

	Page
1. OUVERTURE	4
2. MINUTE DE RECUEILLEMENT	4
3. CONSTATATION DE LA RÉGULARITÉ DE LA CONVOCATION	4
4. VÉRIFICATION DU DROIT DE PRÉSENCE	4
5. CORRESPONDANCE	4
6. ORDRE DU JOUR DE CONSENTEMENT (OJC).....	5
6.1 OJC Procès-verbal CEX-260303 et CEX-260331 (extraordinaire)	5
6.2 OJC Rapport des affaires professorales	5
6.3 OJC Rapport du Sous-comité de la planification.....	6
6.3.1 Évaluation des programmes en mathématiques et statistique.....	6
6.3.2 Évaluation du baccalauréat ès sciences multidisciplinaires	6
6.3.3 Suspension des admissions à la maîtrise ès sciences interdisciplinaire en santé	7
7. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR.....	7
8. DÉCLARATION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS	7
9. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION RÉGULIÈRE CDU-260124.....	7
10. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CDU-260124.....	7
10.1 Autres	7
11. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CEX-260303	8
11.1 Nomination du Comité de gouvernance	8
11.2 Autres	8
12. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CEX-260331 (EXTRAORDINAIRE).....	8
12.1 Nomination du doyen de la Faculté des arts et des sciences sociales	8
12.2 Prolongation du mandat du doyen actuel de la Faculté des arts et des sciences sociales	9
12.3 Présentation de l'impact du bilan mi-parcours de la Stratégie	10
12.4 Autres	11
13. RAPPORT DU RECTEUR ET VICE-CHANCELIER	11
14. RAPPORT DU COMITÉ DE FINANCE	14
14.1 Négociations syndicales : proposition d'une année transitoire dans le processus de négociation de l'APSUMCS.....	14
14.2 Négociation collective auprès de l'Association des techniciennes et techniciens de l'Université de Moncton	15
14.3 Adoption du budget 2026-2027	15
15. RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE.....	18
15.1 Modifications à l'article 40.04(7) des Statuts et règlements.....	18
15.2 Création d'un groupe de travail du CDU relatif au recrutement étudiant (suivi CDU- 251206)	18
15.3 Nomination au Comité exécutif.....	19
15.4 Nomination au Comité de finance	19
16. RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT	19
17. SUIVI DES RÉUNIONS DU SÉNAT ACADEMIQUE.....	19
17.1 SAC-260206.....	19
17.1.1 Abolition du baccalauréat ès sciences sociales (spécialisation en économie)..	19
17.1.2 Abolition du baccalauréat en gestion de l'information – régime coopératif...	20
17.2 SAC-260306.....	20
17.3 SAC-260410.....	20
18. PROJET DE MODIFICATION À LA LOI SUR L'UNIVERSITÉ DE MONCTON	20
19. PRÉSENTATION DU TABLEAU DE BORD INSTITUTIONNEL	21
20. RAPPORT PORTANT SUR L'INDICE DE SANTÉ ORGANISATIONNELLE (ISOUM) DU PERSONNEL DE L'UNIVERSITÉ 2025	22
21. AFFAIRES NOUVELLES.....	23
21.1 Remerciements	23
22. PROCHAINE RÉUNION.....	23
23. CLÔTURE.....	23

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	Page
DOCUMENTS	24
DOCUMENT A : Ordre du jour adopté	
DOCUMENT B : Rapport des affaires professorales	
DOCUMENT C : Évaluation des programmes en mathématiques et statistique	
DOCUMENT D : Évaluation du baccalauréat ès sciences multidisciplinaire	
DOCUMENT E : Suspension des admissions à la maîtrise ès sciences interdisciplinaire en santé	
DOCUMENT F : Code d'éthique du CDU et règles relatives aux conflits d'intérêts	
DOCUMENT G : Attributions et composition du Comité de gouvernance	
DOCUMENT H : Rapport du recteur et vice-chancelier	
DOCUMENT I : Budget UMoncton 2026-2027	
DOCUMENT J : Modification de l'article 40.04(7) des Statuts et règlements	
DOCUMENT K : Tiré à part du procès-verbal CGN-251125	
DOCUMENT L : Tiré à part du procès-verbal CDU-251205	
DOCUMENT M : Attributions et composition du Comité exécutif	
DOCUMENT M : Attributions et composition du Comité de finance	
DOCUMENT O : Abolition du baccalauréat ès sciences sociales (spécialisation en économie)	
DOCUMENT P : Abolition du baccalauréat en gestion de l'information coop	

Nota bene :

- 1) Ce procès-verbal a été élaboré en utilisant l'intelligence artificielle (IA), notamment Co-Pilot (projet pilote de l'Université)
- 2) 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**.
- 3) 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>.
- 4) 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 32 : Le président du Conseil de l'Université souhaite la bienvenue aux membres, constate le quorum et déclare la réunion ouverte.

Quatre personnes sont excusées de la réunion, soit Diane Carey, Grégoire Landry, Jonathan Landry et Terry Richardson.

Janice Comeau et Paul Ward sont nommés scrutateurs.

2. MINUTE DE RECUEILLEMENT

M. Ronald E. LeBlanc est décédé le 5 janvier. M. LeBlanc était retraité de l'Université où il a travaillé comme nettoyeur pendant 25 ans.

Mme Claudette Beaulieu est décédée le 7 janvier 2026. Professeure à la retraite, elle a exercé ses fonctions à l'Éducation permanente de l'Université pendant près de 25 années.

M. Georges Bourgeois est décédé le 9 février. Il a œuvré comme programmeur à l'Université pendant près de 39 ans avant de prendre sa retraite.

Mme Hanane Bouchemal est décédée le 27 février. Étudiante internationale originaire d'Algérie, elle était inscrite à la maîtrise ès arts (sociolinguistique) au campus de Moncton.

M. Ronald LeBreton est décédé le 6 mars. Très engagé au sein de l'alUMni, il y a occupé les fonctions de conseiller, de vice-président, de président et de président sortant. Il était également membre de l'Ordre des Régentes et des Régents de l'Université.

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 2 avril 2026 avec l'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*.

4. VÉRIFICATION DU DROIT DE PRÉSENCE

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

5. CORRESPONDANCE

Correspondance du 10 avril 2026 adressée au président du CDU, Denis Mallet, de Jonathan Landry, gouverneur, annonçant sa démission pour des raisons personnelles. Il exprime sa gratitude au CDU et remercie l'Université de Moncton pour cette expérience enrichissante. Le dossier sera transféré au Comité de gouvernance pour le suivi.

6. ORDRE DU JOUR DE CONSENTEMENT (OJC)

R : 01-CDU-260411

Mathieu Lemieux, appuyé par Sébastien Dupuis, propose :

« Que le Conseil de l'Université reçoive les dossiers compris dans l'ordre du jour de consentement à l'exception du dossier portant sur la suspension des admissions au programme de maîtrise ès sciences interdisciplinaire en santé. »

Vote sur R01

unanime

ADOPTÉE

6.1 OJC Procès-verbal CEX-260303 et CEX-260331 (extraordinaire)

Le procès-verbal de la réunion du Comité exécutif du 3 mars 2026 et celui du 31 mars 2026 sont reçus aux fins de discussion.

6.2 OJC Rapport des affaires professorales

Voir le Document B

En vertu de la *Politique de gestion des ressources humaines* adoptée par le Conseil de l'Université (CDU), anciennement le Conseil des gouverneurs (CGV-010922), et modifiée aux réunions CGV-030426 et CGV-121201, et des dispositions prévues au paragraphe 87 des *Statuts et règlements*, et compte tenu des objectifs de cette politique et ces règlements, le rapport comprend les recommandations présentées au CEX et au CDU aux fins de ratification.

Campus de Moncton

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 une promotion soient attribuées aux personnes dont le nom figure dans le tableau suivant :

Nom	Faculté	École/Dép./Secteur	Recommandation	Entrée en vigueur
CORMIER, Matthew	FASS	Anglais	Permanence et promotion au rang d'agrégé	1 ^{er} juillet 2026
DESROCHERS, Julien	FASS	Études françaises	Permanence et promotion au rang d'agrégé	1 ^{er} juillet 2026
DOUCET, Éric-Mathieu	FSSSC	Kinésiologie et loisir	Permanence et promotion au rang d'agrégé	1 ^{er} juillet 2026
DUPUIS, Serge	FING	Génie civil	Permanence et promotion au rang d'agrégé	1 ^{er} juillet 2026
KAMANO, Lamine	EDUC	DEPP	Permanence et promotion au rang d'agrégé	1 ^{er} juillet 2026
LACHANCE, Anne	FASS	Administration publique	Permanence et promotion au rang d'agrégé	1 ^{er} janvier 2026
LAFOREST, Marie-Ève	FSSSC	Science infirmière	Permanence et promotion au rang d'agrégé	1 ^{er} juillet 2026
MELANSON, Alexandre	FSCI	Physique et astronomie	Permanence et promotion au rang d'agrégé	1 ^{er} juillet 2026
PROVOST, Guillaume Adjutor	FASS	Arts visuels	Permanence et promotion au rang d'agrégé	1 ^{er} juillet 2026

Nom	Faculté	École/Dép./Secteur	Recommandation	Entrée en vigueur
ROBICHAUD, Jean-Michel	FSSSC	Psychologie	Permanence et promotion au rang d'agrégé	1 ^{er} juillet 2026
ABDEL SAMAD, Bassel	FSCI	Physique et astronomie	Promotion au rang d'agrégé	1 ^{er} juillet 2026
FORGUES, Julie	FASS	Arts visuels	Promotion au rang de titulaire	1 ^{er} juillet 2026
HANDRIGAN, Grant	FSSSC	Kinésiologie et loisir	Promotion au rang de titulaire	1 ^{er} juillet 2026
LACHANCE-GRZELA, Mylène	FSSSC	Psychologie	Promotion au rang de titulaire	1 ^{er} juillet 2026
LAMARRE, Simon	FSCI	Biologie	Promotion au rang de titulaire	1 ^{er} juillet 2026
LAROCHE, Anne-Marie	FING	Génie civil	Promotion au rang de titulaire	1 ^{er} janvier 2026
TATOUTCHOUP, Francis Didier	FASS	Économie	Promotion au rang de titulaire	1 ^{er} juillet 2026
TURCOTTE, Sandra	FSCI	Chimie et biochimie	Promotion au rang de titulaire	1 ^{er} juillet 2026

Sabbatique

En vertu du paragraphe 27.10.01 de la Convention collective entre l'ABPPUM et l'Université de Moncton, il est recommandé que la sabbatique soit accordée à la personne suivante :

Nom	Faculté/Dép./Secteur	Type	Durée	Dates	
				Début	Fin
LÉGER-RIOPEL, Nicholas	Droit	B	8 mois	1 ^{er} janvier 2027	31 août 2027

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 soit attribuée à la personne suivante :

Nom	Faculté	École/Dép./Secteur	Entrée en vigueur
LAPIERRE, Louis R.	FSCI	Chimie et biochimie	1 ^{er} juillet 2026

ADOPTÉE

6.3 OJC Rapport du Sous-comité de la planification
Voir le Document C, le Document D et le Document E

Le Sous-comité de la planification du Sénat académique a procédé à l'évaluation de quelques programmes récemment. Les recommandations et le portrait de l'effectif étudiant sont présentés au CDU à titre d'information. Les programmes évalués sont les suivants :

- Évaluation des programmes en mathématiques et statistique
- Évaluation du baccalauréat ès sciences multidisciplinaire
- Suspension des admissions à la maîtrise ès sciences interdisciplinaire en santé

7. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Voir le Document A

Ajout : Point 7.1 Sous-comité de la planification – Suspension des admissions

R : 02-CDU-260411

Daniel Goguen, appuyé par Nathalie Brideau, propose :

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

Vote sur R02

unanime

ADOPTÉE

7.1 Sous-comité de la planification – Suspension des admissions

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRER) explique que le Sous-comité de la planification a décidé de suspendre les admissions au programme de maîtrise interdisciplinaire en santé. Ce programme a été mis sur pied en 2018 toutefois les inscriptions ne sont pas nombreuses. Le programme est suspendu pour une période de deux ans. Aucune question n'est soulevée.

8. DÉCLARATION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Voir le Document F

Le président du Comité de gouvernance, François Daigle, explique qu'il est de bon aloi de prévoir à l'ordre du jour du Conseil de l'Université une rubrique portant sur la déclaration des conflits d'intérêts des membres. Bien que les membres signent un formulaire lors de leur entrée en fonction, il appert que certaines situations peuvent changer et qu'il est bien de faire le point en début de réunion.

M. Daigle rappelle les règles portant sur les conflits d'intérêts. Celles-ci sont présentées dans le Code d'éthique des membres du Conseil.

M. Daigle répond à diverses questions en notant qu'un conflit peut être réel ou apparent. Dans les deux cas, le membre doit le déclarer. En termes de procédure, le membre pourra se retirer de la salle lors de la discussion portant sur le point en question.

M. Daigle rappelle que s'il y a des questions à ce sujet, les membres peuvent saisir la présidence du Conseil, la présidence du Comité de gouvernance ou le Secrétariat général.

Après discussion, Luc Vigneault, Carole Boucher et Denis Lajoie déclarent un conflit d'intérêts pour les points 14.1 et 14.2 de l'ordre du jour.

9. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION RÉGULIÈRE CDU-260124

R : 03-CDU-260411

Carole Boucher, appuyée par Denise Fernet, propose :

« Que le procès-verbal de la réunion régulière CDU-260124 soit adopté tel que présenté. »

Vote sur R03

unanime

ADOPTÉE

10. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CDU-260124**10.1 Autres**

Aucun point n'est soulevé.

11. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CEX-260303**11.1 Nomination du Comité de gouvernance**

Voir le Document G

Note : Darius Bossé, candidat au poste, quitte la salle.

R : 04-CDU-260411

François Daigle, appuyé par Benoit Couturier, propose :

*« Que le Conseil de l'Université accepte le renouvellement du mandat de **Darius Bossé** au Comité de gouvernance, étant entendu que celui-ci se terminera en septembre 2028. »*

Vote sur R04

unanime

ADOPTÉE

11.2 Autres

Aucun point n'est soulevé.

12. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL CEX-260331 (EXTRAORDINAIRE)**12.1 Nomination du doyen de la Faculté des arts et des sciences sociales****Présentation du VRER**

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRER) explique que le doyen de la Faculté des arts et sciences sociales (FASS) terminera son deuxième mandat le 30 juin prochain. En conséquence, un comité consultatif de sélection composé de sept personnes et présidé par le VRER a été mis sur pied conformément à la *Politique de sélection des cadres*. Entre le 28 novembre 2025 et le 18 mars 2026, le comité a tenu des réunions afin de développer un profil du poste, analyser et sélectionner les candidatures, mener les entrevues, assurer la consultation publique, procéder à la rédaction du rapport final et formuler une recommandation.

Le VRER présente le rapport final, rapport daté du 25 mars 2026. Le VRER indique que trois candidatures ont été retenues et les trois candidats ont passé l'entrevue et pris part au processus de consultation. Les présentations publiques se sont déroulées les 10 et 11 mars 2026 à la salle Richelieu du pavillon Léopold-Taillon. Les consultations étaient ouvertes aux membres du corps professoral, au personnel non enseignant et aux personnes étudiantes de la Faculté.

À la suite du processus et après des échanges préliminaires avec le candidat retenu, le comité consultatif de sélection recommande la nomination de M. Matthieu LeBlanc au poste de doyen de la Faculté des arts et des sciences sociales pour un mandat régulier de cinq ans plus six mois, du 1^{er} janvier 2027 au 30 juin 2032.

Présentation du profil de M. Matthieu LeBlanc

M. LeBlanc est titulaire d'un Ph. D. en sciences du langage de l'Université de Moncton, grade obtenu en mai 2008. Il détient également une maîtrise ès arts (traduction) de l'Université d'Ottawa, un baccalauréat spécialisé en traduction et un baccalauréat ès arts (géographie et histoire).

M. LeBlanc est professeur titulaire depuis le 1^{er} juillet 2016. Il a été directeur du Département de traduction et des langues du 1^{er} juillet 2008 au 31 décembre 2011. Il occupe le poste de vice-doyen à compter du 1^{er} juillet 2016, poste qu'il occupe toujours.

Très impliqué dans le milieu universitaire, M. LeBlanc a été membre de nombreux comités au fil des ans. Notons, plus récemment, qu'il est membre du groupe sectoriel « Communautés » dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie *Cap sur l'avenir*, groupe qui a mis sur pied l'Incubateur de résolution des enjeux sociaux (IRES). À titre

de vice-doyen, il est membre de la RVD (Réunion des vice-doyennes et vice-doyens) et a siégé à plusieurs sous-comités de travail.

M. LeBlanc agit comme président d'assemblée du Sénat académique depuis le mois de novembre 2023. Il a également été président de nombreux comités, notamment les suivants : Comité des communications de la FASS, Comité de promotion et d'attribution de la permanence de la FASS, Comité réseau du B.A. multidisciplinaire, Comité réseau du baccalauréat d'études individualisées, Comité pédagogique du BADI et du Comité de sélection des certificats de reconnaissance *Pascal* de la FASS.

Au fil des ans, M. LeBlanc s'est investi dans les activités de la CESPM, notamment comme président du comité consultatif de l'AUA et de la CESPM. Il est aussi membre externe du Comité d'assurance de la qualité des universités de l'Ontario depuis août 2025.

Enfin, au niveau de la recherche dans sa discipline, M. LeBlanc compte 75 articles de recherche, deux chapitres de livre, et nombreux rapports de recherche. M. LeBlanc fut invité comme professeur-chercheur en Slovaquie, en Pologne, au Royaume-Uni, et en Finlande.

Le CV de M. LeBlanc est inclus dans le rapport final.

Début du mandat de M. LeBlanc

À l'issue des travaux du comité consultatif de sélection, les modalités d'entrée en fonction ont été discutées avec le candidat retenu. En raison d'un congé administratif d'un an qui fut accordé à M. LeBlanc et d'activités de publication et diffusion déjà engagées, la proposition d'entrée en poste est la suivante :

- Prolongation du mandat de M. Jean-François Thibault au poste de doyen de la FASS jusqu'au 31 décembre 2026.
- Entrée en poste de M. Matthieu LeBlanc le 1^{er} janvier 2027, pour un mandat de cinq ans et six mois s'étalant jusqu'au 30 juin 2032 (afin d'arrimer la fin des mandats académiques).

À noter que M. Thibault accepte la prolongation de son mandat.

R : 05-CDU-260411

Carole Boucher, appuyée par Mireille Vautour, propose :

« Que le Conseil de l'Université nomme **Matthieu LeBlanc** au poste de doyen de la Faculté des arts et des sciences sociales pour un mandat de cinq ans plus six mois, soit du 1^{er} janvier 2027 au 30 juin 2032. »

Vote sur R05

unanime

ADOPTÉE

12.2 Prolongation du mandat du doyen actuel de la Faculté des arts et des sciences sociales

R : 06-CDU-260411

Emma R. Philippe, appuyée par Darius Bossé, propose :

« Considérant que **Matthieu LeBlanc** souhaite se prévaloir d'un congé administratif de six mois, soit du 1^{er} juillet au 31 décembre 2026 (correspondant à une portion du congé administratif déjà accordé par le Conseil de l'Université), que le Conseil de l'Université accepte de prolonger le mandat de **Jean-François Thibault** à titre de doyen de la Faculté des arts et des sciences sociales jusqu'au 31 décembre 2026. »

Vote sur R06

unanime

ADOPTÉE

Note au procès-verbal

À la suite des votes, un membre demande si le processus est favorable à des candidates et candidats de l'externe. Le recteur et vice-chancelier indique que le processus prévoit des consultations publiques, ce qui peut agir comme barrières pour des candidatures externes. Il y a lieu d'étudier la mise en place d'un mécanisme qui assurerait à la fois la présentation à un public restreint et la confidentialité.

12.3 Présentation de l'impact du bilan mi-parcours de la Stratégie

À l'aide d'une présentation PowerPoint, Paul Ward, directeur de la Direction des communications, présente un retour d'expérience/impact sur le bilan mi-parcours de la stratégie *Cap sur l'avenir*.

Événement

Le bilan mi-parcours a été réalisé le 6 novembre 2025. Il s'agissait d'un événement comodal, c'est-à-dire qui a eu lieu simultanément, en virtuel et en présentiel, au niveau de chaque campus. L'événement fut d'une durée de 90 minutes. Tous les membres de la communauté universitaire furent conviés à l'événement.

Participant·es et participants

Au campus d'Edmundston : 50 personnes
Au campus de Moncton : 225 personnes
Au campus de Shippagan : 50 personnes.

Animation

Au campus de Moncton, l'animation a été assurée par Marie Chamberland, directrice de la Stratégie, et Dr Denis Prud'homme, recteur et vice-chancelier. Elle a été assurée au campus d'Edmundston par Madeleine Dubé, chancelière, et Sébastien Deschênes, vice-recteur de l'UMCE, ainsi qu'au campus de Shippagan par Denis Mallet, président du Conseil de l'Université, et Mélanie Cwikla, vice-rectrice de l'UMCS.

Personnalités et journalistes

L'événement a attiré plusieurs personnalités des régions. Des journalistes de l'Acadie Nouvelle et de la station radio Frontières FM ont participé à l'événement.

Dispositifs de communication

Un cahier récapitulatif des activités menées depuis l'adoption de la Stratégie a été conçu et largement distribué. Il y a eu des courriels, des communications sur les écrans des trois campus, la création de la rubrique *Bilan mi-parcours* sur l'intranet, des communiqués de presse, des articles dans l'Acadie Nouvelle et une entrevue à Radio-Canada.

Des campagnes web ont été lancées à l'aide de l'Acadie Nouvelle et le Moniteur Acadien. La campagne web de l'Acadie Nouvelle, entre les 27 novembre et 19 décembre, a généré plus de 40 000 impressions, ce qui a assuré une bonne visibilité.

Enfin, la page d'accueil du site web de l'Université a reçu plus de 400 visites et les médias sociaux ont été mis à profit. On compte plus de 40 000 vues. Notons que la vidéo du chantier *Leadership organisationnel* a performé avec un taux de lecture de 77 %.

Cours ICOM 2330

Dans le cours ICOM2330, 18 personnes étudiantes ont travaillé sur le projet *Cap sur l'avenir*. Les réalisations des personnes étudiantes (vidéos, sondages, courriels) ont contribué au succès du bilan mi-parcours. Merci aux personnes étudiantes!

Prochaines étapes

- Dans la prochaine phase de la Stratégie, nous tentons d'accélérer le pas afin de faire un *cap sur l'impact!* 58 actions du Plan opérationnel institutionnel (POI) sont en cours.
- Maintenir et renforcer l'engagement de la communauté dans la transformation en mettant en valeur toute réalisation de la Stratégie.
- Rendre visibles les effets concrets de la Stratégie sur le quotidien, aussi bien pour l'interne que pour l'externe.
- Rendre accessible le site interne de la Stratégie pour les membres du personnel.
- Mise en place d'une infolettre trimestrielle.
- Mise en place d'une « landing page » de *Cap sur l'avenir*.
- Lancement du nouveau site web (après les collations 2026).

Discussion du CDU

À la suite de la présentation, une brève discussion s'ensuit. Plusieurs membres félicitent l'équipe des communications, l'Équipe de direction, et l'équipe EDMOS. Plusieurs actions constituent des changements en profondeur et demandent un engagement soutenu.

Le président félicite les organisateurs de l'événement. Celui-ci était très professionnel et de haute qualité. Félicitations à la communauté universitaire!

12.4 Autres

Aucun point n'est soulevé.

13. RAPPORT DU RECTEUR ET VICE-CHANCELIER

Voir le Document H

Présentation du recteur et vice-chancelier

À l'aide d'une présentation PowerPoint, le recteur et vice-chancelier présente les activités en lien avec les chantiers de la stratégie *Cap sur l'avenir*. Voici un extrait des activités :

Milieu de vie :	Rencontres avec les services (Finances, Registrariat, etc.) Repas de Noël au campus de Moncton – 700 personnes Soirées internationales Journée du hockey au Canada – Centre Avenir – Moncton Gala des athlètes et banquets des facultés Projet CEPS – projet de développement fut déposé auprès du gouvernement provincial (demande de 10 M\$). Projet global est estimé à 187 M\$.
Talents :	Partenariat prometteur entre l'UMoncton et la Guinée (100 bourses sur une période de cinq ans) Belle représentation aux Jeux forestiers ULaval 2026 – UMCE ramasse la 1 ^{re} et 2 ^e position. 59 personnes étudiantes inscrites au Tableau d'honneur USports Offre de plusieurs formations et conférences (Matinée RH)
Ens. et RDC :	Cérémonie de clôture du Centre de leadership Frank McKenna-l'alUMni – cohorte étudiante composée de 21 personnes étudiantes Subventions et contrats depuis le 1 ^{er} janvier 2026 : 5.8 M\$ Palmarès Top 50 en recherche : 1 ^{re} en pourcentage des revenus de recherche issus du secteur à but non lucratif

Lancement de la Chaire de recherche du Canada –
Développement et les enjeux territoriaux en Acadie
contemporaine

Projet *Pôle Santé* : projet qui prend de l'ampleur (évaluation en
cours sur la viabilité financière du projet d'assumer la
gouvernance du programme prédoctoral de médecine)

Communautés : Diverses rencontres avec l'Hon. Ginette Petitpas-Taylor, SNA,
SANB et autres
La Grande Dictée de l'Acadie – grand succès (100 personnes
participantes sur trois campus)
28^e édition du Bien-cuit de la Fondation Saint-Louis-Maillet à
Edmundston (Fonds ramassé : 45 000 \$)
Réception d'un don de la *RBC Fondation* de 250 000 \$

Leadership org. Diverses rencontres avec les élus (Hon. Steven MacKinnon,
Hon. Julie Aviva Dabrusin, Jean-Claude D'Amours, etc.)
Budget postsecondaire : nombreuses rencontres avec les
présidents des universités du N.-B. et des collèges du N.-B.
Recteur est membre du CA de l'AUA, l'ACUFC (coprésident),
SUA (président), CÉNB

Par ailleurs, le recteur et vice-chancelier indique qu'un projet important est en cours
à l'UMCE, projet qui porte sur le renouvellement du musée et l'ajout
d'appartements/studios étudiants.

Discussion

À la suite de la présentation, des membres soulèvent quelques points, dont les
suivants :

- 150 correspondances furent envoyées à la Province par les membres de
l'ABPPUM pour rappeler que – en préparation du budget provincial 2026-2027,
l'éducation postsecondaire est un investissement clef pour le développement de
celle-ci.
- le CDU doit se mobiliser pour prévenir les coupes budgétaires annoncées
- les études postsecondaires doivent demeurer accessibles

Le président note que le recteur et les membres de l'ÉDD font un excellent travail
pour sensibiliser le gouvernement. Les rencontres se multiplient et le lobbying est
constant. Le recteur indique qu'il faut se mobiliser collectivement et faire valoir
l'importance de l'éducation universitaire en français au Nouveau-Brunswick. Il faut
savoir protéger l'accessibilité à l'éducation universitaire.

Le recteur répond à diverses questions portant sur les annonces d'abolition de la
CESPM. Il corrige le tir en indiquant que certaines responsabilités de la CESPM,
notamment les évaluations des programmes, n'existeront plus.

Vidéo/Promotion de l'Université de Moncton

À la fin de la présentation, les membres ont le privilège de visionner une capsule vidéo
mettant en vedette Sébastien Dupuis, PDG de l'Assomption Vie. M. Dupuis, ancien de
l'Université, manifeste son attachement à l'institution et encourage les jeunes à s'y
inscrire.

R : 07-CDU-260411

Sébastien Dupuis, appuyé par Don Bélanger, propose :

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

Vote sur R07

unanime

ADOPTÉE

État d'avancement de la stratégie *Cap sur l'avenir*

À l'aide d'une présentation PowerPoint, Marie Chamberland, directrice de la stratégie *Cap sur l'avenir*, présente l'état d'avancement des travaux. Elle indique qu'en date du 27 mars 2026, le taux d'avancement s'élève à 68,8 %. Quatorze actions sont complétées. Plus spécifiquement, le tableau suivant résume le bilan.

	Total	Terminées	En cours	À faire	Avancement
Milieu de vie	16 actions	7	10	0	74 %
Talents	8 actions	4	4	0	90 %
Ens. et RDC	25 actions	5	19	1	64 %
Communautés	9 actions	1	5	3	47 %
Leadership organisationnel	16 actions	4	12	0	69 %

- Mme Chamberland présente un survol des projets en cours. Notons les suivants :
- Projet de contextualisation
 - Conception d'une formation portant sur les pratiques d'accueil
 - Projet pilote : identification des compétences, des rôles stratégiques et des perspectives de relève au sein de l'organisation
 - Ateliers de formation : « Développer une culture de service »
 - Révision des exigences d'admission
 - Révision des objectifs de formation générale
 - Apprentissage expérientiel – embauche du directeur de l'apprentissage expérientiel et d'une spécialiste en entrepreneuriat
 - Plan élaboré en vue de reconnaître la voix étudiante dans le cadre des comités du Sénat académique – dossier approuvé au Sénat académique
 - Projet – organigramme institutionnel – révision des organigrammes pour les trois campus; développement d'un outil interne permettant la cartographie dynamique des structures hiérarchiques

Mme Chamberland indique que, en lien avec divers projets, le concept « réseau » doit trouver son compte et agir en toile de fond. Elle rappelle la définition du mot « réseau », définition qui fut adoptée au CDU lors de l'adoption du plan opérationnel institutionnel (POI) en 2023. Elle présente plusieurs actions « réseau ». Notons les suivantes :

- Création d'un rôle de coordination de gestion de projet TI
- Implantation d'un système de ticket et d'inventaire commun (Halo) en remplacement de trois systèmes différents
- Déploiement d'un logiciel de réservation des locaux sur les campus
- Préparation de l'horaire de cours suivant les trames institutionnelles et l'utilisation du même logiciel
- Transformation majeure du module étudiant dans SOCRATE
- Évaluation du service du Registrariat, effectué en comité réseau
- Mise en commun des services de santé et psychologie des trois campus pour l'amélioration de l'accès aux services sur les trois campus
- Un comité de recrutement international réseau a été mis en place; il va devenir un comité de recrutement

- Par ailleurs, la directrice indique que des mini-forums ont eu lieu au cours des derniers mois :
- Mini-forum : Retour sur service TI (27 et 28 octobre 2025) – 47 participants
 - Mini-forum : Retour sur service RH (27 et 28 novembre 2025) – 16 participants
 - Mini-forum : Préparation sujet Rétention (4 et 5 mai 2026) – en cours

Prochaines étapes

En terme de prochaines étapes, notons qu'un forUM aura lieu cet automne. De plus, les travaux sont en cours pour mettre en œuvre le bureau de transformation (ou bureau de gestion de projets) et début de ses activités en fonction des priorités émises par l'EDD.

Discussion

Lors de la discussion, les membres reviennent sur le concept du mot « réseau ». Il s'agit de travailler ce concept en termes de culture de travail. Un membre note que la confiance se construit à l'aide de petits pas. Il faut que le mot soit compris de la même façon par une majorité de gens.

Par ailleurs, la directrice indique que le projet « *Pôle Santé* » prend de l'ampleur et sera probablement ajouté à la Stratégie. Il y a lieu de définir les objectifs et les actions concrètes.

Une membre demande comment les personnes étudiantes peuvent s'impliquer davantage dans la Stratégie. La directrice indique que les personnes étudiantes sont des parties prenantes importantes qui furent invitées à prendre part aux ateliers de la Stratégie. De plus, plusieurs actions font appel à des comités auxquels siègent les personnes étudiantes.

Le président note que le dossier de la stratégie avance bien et qu'il y a lieu de remercier les efforts constants. Il remercie toutes les équipes de travail.

14. RAPPORT DU COMITÉ DE FINANCE**14.1 Négociations syndicales : proposition d'une année transitoire dans le processus de négociation de l'APSUMCS**

Invitée : Ginette Thériault, directrice du Service des finances

Note : Carole Boucher, Denis Lajoie et Luc Vigneault, présidente et présidents de leur association professorale respective, déclarent un conflit d'intérêts et quittent la salle.

Le VRARH explique qu'il y a eu une interruption temporaire des négociations entre l'Employeur et l'APSUMCS en raison d'une restructuration du leadership du syndicat. Ainsi, pour l'année 2025-2026, qui serait une année transitoire, il est proposé d'offrir une augmentation salariale de 3 % et le maintien des conditions actuelles de la convention collective 2021-2025. Cette mesure éviterait un prolongement du gel salarial qui touche actuellement 59 % de l'effectif régulier du campus de Shippagan.

À noter que les membres de l'APSUMCS et le groupe du personnel professionnel et administratif de l'UMCS comptent 71 personnes employées et que celles-ci reçoivent, traditionnellement, le même pourcentage d'augmentation. Ensemble, ces deux groupes constituent 59 % de l'effectif régulier à l'UMCS.

Discussion

Un membre demande pourquoi l'on doit prévoir une année transitoire. Le VRARH indique que plusieurs négociations seront en cours la prochaine année. Il rappelle l'importance de protéger les ressources au campus de Shippagan considérant la réalité financière du campus. La vice-rectrice du campus de Shippagan indique que, au niveau de l'équipe syndicale, elle est à son 4^e changement de leadership en peu de temps. Il serait injuste que les membres subissent des conséquences de l'instabilité.

Un membre note que ceci à l'effet d'un précédent. Le VRARH indique que ce type de mesure a déjà été utilisé dans le passé. Il rappelle que l'année 2026-2027 sera importante en termes de négociation.

Une membre indique qu'elle est en faveur de l'augmentation proposée en raison de l'importance de la rétention des ressources.

Le recteur et vice-chancelier rappelle qu'il y a eu des changements de leadership tant au niveau de l'équipe syndicale qu'au niveau du leadership administratif. Il rappelle aussi que plusieurs conventions ont été ratifiées avant l'annonce du déficit. Il rappelle que l'Université doit demeurer compétitive et responsable. Il faut également respecter le contexte dans lequel l'Université et ses campus naviguent. Il faut considérer les choses globalement.

R : 08-CDU-260411

Nathalie Brideau, appuyée par Emma R. Philippe, propose :

« Que le Conseil de l'Université accepte qu'il y ait une année transitoire dans le processus de négociation de la prochaine convention collective de l'APSUMCS, étant entendu que les membres de cette association bénéficieront d'une augmentation salariale de 3 % pour l'année financière 2025-2026 (rétroactive au 1^{er} mai 2025) ainsi que du maintien intégral des conditions de la convention collective précédente (2021-2025). »

Vote sur R08

Pour : 20 Contre : 1

ADOPTÉE

14.2 Négociation collective auprès de l'Association des techniciennes et techniciens de l'Université de Moncton

Note : Le technicien, Mehdi Aouadi, quitte la salle pour ce point.

Le VRARH explique que la convention collective entre l'Employeur et l'ATTUM est venue à échéance en avril 2024. La convention a été prolongée d'un an en échange d'une augmentation salariale de 3 %. L'ATTUM comprend environ 45 membres. Il explique qu'il y a un retard dans le cycle de négociations et que les négociations pour la nouvelle convention collective ont commencé en septembre 2025. Une refonte complète de la convention collective est prévue. Entretemps, pour l'année financière 2025-2026, une augmentation de 3,0 % est proposée.

Un membre demande si la nouvelle convention sera « réseau ». Le VRARH indique que cette question sera examinée sérieusement.

R : 09-CDU-260411

Sébastien Dupuis, appuyé par Daniel Goguen, propose :

« Pour l'année 2025-2026, que le Conseil de l'Université accepte qu'une augmentation salariale de 3 % (rétroactive au 1^{er} mai 2025) soit accordée aux membres de l'Association des techniciennes et techniciens de l'Université de Moncton (ATTUM). »

Vote sur R09

unanime

ADOPTÉE

14.3 Adoption du budget 2026-2027

Voir le Document I

Présentation du VRARH

À l'aide d'une présentation PowerPoint, le VRARH présente les éléments clefs de la proposition financière du budget de fonctionnement pour l'année 2026-2027. Il rappelle les principes directeurs et souligne le contexte actuel dans lequel l'Université de Moncton fonctionne. Les points suivants sont notés :

- Augmentation générale des inscriptions depuis quelques années
- Diminution des inscriptions internationales – impact des annonces de l'IRCC
- Situation financière difficile au niveau de la province du N.-B.
- Gel de la subvention provinciale en 2026 et annonce de coupures possibles dans les prochaines années

Le VRARH présente plusieurs graphiques qui expliquent la variation des inscriptions au 1^{er} décembre de chaque année. On constate une augmentation entre 2020 et 2023, mais une baisse importante entre 2023 et 2025. Pour l'année 2025, l'Université compte 5449 inscriptions.

D'autres informations sont partagées par le VRARH. Notons les points suivants :

- Augmentation liée aux résidents permanents : on note une augmentation de 324 inscriptions canadiennes entre 2023 et 2025.
- Diminution de 41 % des inscriptions internationales entre 2023 et 2025.
- Programme de boni d'inscription de la Province est aboli en 2025
- Pour les projets d'infrastructure (maintien des bâtiments), 163,5 M\$ est recommandé pour les 10 prochaines années.

Le VRARH explique que le budget proposé tient compte du gel de la subvention provinciale, de la diminution des inscriptions par rapport à 2025-2026 et de l'augmentation des droits de scolarité de 4,0 %.

Le budget 2026-2027 prévoit globalement un déficit de 1,1 M\$ pour l'Université de Moncton. Le campus de Shippagan prévoit un déficit de plus de 800 000 \$. Pour le budget de fonctionnement des entreprises auxiliaires, on prévoit un surplus de 18 000 \$ pour l'Université de Moncton.

Le VRARH présente les mesures qui ont été faites ou qui sont prévues pour la prochaine année :

Campus de Moncton

- Réduction des crédits de dégrèvement non conventionnés
- Ajout aux bourses (907 000 \$)
- Augmentation des budgets des facultés ayant une croissance d'inscriptions
- Augmentation du budget à la DGT pour les frais de licences, cybersécurité et transformation numérique
- Création de deux postes de conseillers académiques
- Restructuration de l'apprentissage expérientiel
- Investissements dans l'infrastructure

Campus d'Edmundston

- Certains postes enseignants et non enseignants ne seront pas remplacés
- Réserve pour le remplacement de la bouilloire

Campus de Shippagan

- Réduction importante des inscriptions est prévue
- Plusieurs postes ne seront pas remplacés (sept postes)
- Ajout en Science infirmière dû à l'augmentation des inscriptions
- Ajout du recruteur à l'international (poste régulier)
- Programme *Mission soins infirmiers* ne sera pas renouvelé.

Discussion du CDU

Le CDU discute de la situation financière de l'Université de Moncton, notamment du campus de Shippagan. Plusieurs membres manifestent leurs inquiétudes quant au déficit projeté. À ce titre, les réflexions suivantes sont notées :

- Une augmentation des droits de scolarité de 4,0 % à Shippagan ne va pas faciliter le recrutement.
- Plusieurs postes ne sont pas renouvelés à Shippagan – il faut trouver l'équilibre. L'embauche d'un agent recruteur à Shippagan est encourageante.
- L'ajout de programmes complets à Shippagan et Edmundston est une piste favorable pour le recrutement des personnes étudiantes.
- Le campus de Shippagan a une cible de 425 inscriptions.

Le VRARH indique qu'il faudra trouver les moyens d'absorber le déficit annoncé, malgré la relance du campus au cours des deux prochaines années. Par ailleurs, le VRARH indique que le processus budgétaire pour la prochaine année débutera en mai.

Un membre indique qu'il est difficile d'adopter un budget déficitaire. Devons-nous faire autre chose? Le président indique qu'il y a une nouvelle réalité financière. Il rappelle que le ministère est clair dans son approche : des coupures seront annoncées.

Un membre indique que l'augmentation des droits de scolarité est problématique. Selon lui, d'autres coupures dans les dépenses peuvent se faire avant d'annoncer cette hausse.

Le CDU note qu'il n'y a pas de certitude au niveau des inscriptions. Divers scénarios sont prévus. Il serait préférable de prévoir plutôt que de guérir, toutefois les éléments de prévisibilité sont très peu fiables.

Le CDU note que l'IRCC continue de faire des annonces inattendues. L'Université doit trouver les moyens de naviguer dans cette incertitude. Les discussions avec les ministères se poursuivent afin de trouver des stratégies de réparation. Un membre rappelle que l'on peut choisir la voie juridique. L'IRCC a pris des décisions extrêmement défavorables pour les universités.

Le recteur et vice-chancelier rappelle que la *Loi* précise que chaque campus gère son propre budget. Ceci pose une limite sur le partage des services intercampus. On s'aide d'une faculté à l'autre au campus de Moncton, mais ceci n'est pas possible entre campus.

De plus, le recteur et vice-chancelier rappelle que le gouvernement n'a pas mis en place un *Memorandum of Understanding* (MOU) pour le financement universitaire, ce qui nuit considérablement à la prédictibilité financière.

Le VRARH rappelle qu'il n'est pas facile de supprimer des postes sans affecter la qualité des services ou de l'enseignement. Le report des embauches est une possibilité à retenir pour la prochaine année. Le VRARH indique que plusieurs services ont déjà commencé l'exercice de réduction.

Lors de la discussion, une membre indique qu'elle souhaite présenter la position étudiante par rapport au budget. Elle procède à la lecture d'un document de 12 pages. Indiquant que la Fédération étudiante de l'Université de Moncton (FÉCUM) est contre la proposition financière, la membre soulève, entre autres, les points suivants :

- Les charges ne sont pas ventilées comme avant dans la documentation. Il est difficile d'identifier les investissements stratégiques.
- Les décisions budgétaires ont été prises en supposant une coupure à la subvention provinciale en 2027.
- Selon un document reçu du VRER, l'équivalent de 35 membres du corps professoral avec une pleine charge d'enseignement (15 crédits) est donné en dégrèvement pour des tâches administratives au campus de Moncton. C'est beaucoup.
- Le salaire moyen d'une ou d'un professeur est de 150 000 \$, ce qui signifie une somme de 5,2 M\$ pour les dégrèvements. Ceci n'inclut pas le personnel de soutien.
- On semble avoir une charge de 20 M\$ en coûts de gestion. Sommes-nous efficaces?
- On gère les choses comme on l'a toujours fait; l'administration universitaire est lourde.
- La structure administrative est une chose qui peut changer. Elle doit évoluer.
- Pourquoi avons-nous un programme de cinq ans en travail social alors que des partenariats CCNB-UNB prévoient un programme de quatre ans? Les profs pensent aux profs. Il faut penser à la personne étudiante. Qu'en est-il du processus décisionnel?
- La FÉCUM a lancé un sondage sur les trois campus pour savoir ce qui doit être protégé en priorité, pour conserver une expérience étudiante positive.

- Il y a des personnes étudiantes qui ont de la misère à se procurer de la nourriture. D'autres ont des difficultés à payer le logement. La hausse proposée équivaut à un mois d'épicerie ou de loyer.
- Certaines personnes étudiantes sont en situation d'itinérance. Il faut y voir.
- Six personnes étudiantes sur 10 occupent un poste à temps partiel.

La membre propose que la proposition budgétaire soit retournée au Comité de finance.

La discussion se poursuit. Le recteur et vice-chancelier indique que l'Université de Moncton n'a pas reçu d'avis écrit de la part du ministère de prévoir des coupures de 10 % pour la prochaine année.

de Par ailleurs, il indique que l'École de travail social prévoit la révision de son programme afin de l'offrir sur une période de quatre ans. Enfin, rappelons que le taux de remboursement des prêts étudiants s'élève au-delà de 90 % au Nouveau-Brunswick.

Un membre note que l'Université de Moncton a un problème de revenus. Le produit vendu revient à des programmes d'études. Notons que l'Université de Moncton a des droits de scolarité qui figurent parmi les plus bas de l'Atlantique. Il faut travailler ensemble pour trouver des solutions; ceci fait en sorte que tout le monde doit vendre les mérites de l'Université de Moncton.

Des membres demandent de recevoir des informations complémentaires au sujet des augmentations des droits de scolarité (sur les 10 dernières années), sur les crédits de dégrèvements, sur l'adoption des budgets déficitaires et sur les mesures annoncées.

Le président indique que ce budget-ci est difficile. Il faut y voir un exercice où toutes les parties prenantes sont à la table. Le président note que des membres souhaitent obtenir des clarifications avant le vote. En conséquence, il indique que le vote portant sur la proposition financière est mis en suspens pour l'instant. Une réunion extraordinaire du CDU aura lieu à la fin avril pour finaliser le dossier.

15. RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

15.1 Modifications à l'article 40.04(7) des Statuts et règlements

Voir le Document J

Le président indique que, suite à la mise en place d'un programme de leadership étudiant pour améliorer la voix étudiante au sein des instances décisionnelles, une modification de l'article 40.04(7) (Comité des règlements) prévoit que deux des quatre membres étudiants seraient également membres du Sénat académique. La liaison entre les deux instances serait plus fluide en termes de préparation des dossiers et d'expérience étudiante.

R : 10-CDU-260411

François Daigle, appuyé par Emma R. Philippe, propose :

« Que le Conseil de l'Université accepte les modifications proposées à l'article 40.04(7) des Statuts et règlements. »

Vote sur R10

unanime

ADOPTÉE

15.2 Création d'un groupe de travail du CDU relatif au recrutement étudiant (suivi CDU-251206)

Voir le Document K et le Document L

Le président du Comité de gouvernance rappelle que le Conseil souhaitait mettre sur pied un comité ou groupe de travail qui aurait le mandat d'assurer une veille sur le dossier du recrutement étudiant. Il s'agirait d'agir comme caisse de résonance et fortifier le lien avec le CDU. Le président demande aux gens de mettre de l'avant leur nom. Emma R. Philippe manifeste son intérêt.

Le Comité de gouvernance formulera une recommandation en juin.

15.3 Nomination au Comité exécutif

Voir le Document M

R : 11-CDU-260411

François Daigle, appuyé par Denise Frenette, propose :

« Que le Conseil de l'Université accepte la nomination de **Nathalie Brideau** au Comité exécutif pour un mandat de trois ans. »

Vote sur R11

unanime

ADOPTÉE

15.4 Nomination au Comité de finance

Voir le Document N

R : 12-CDU-260411

François Daigle, appuyé par Sébastien Dupuis, propose :

« Que le Conseil de l'Université accepte la nomination de **Grégoire Landry** au Comité de finance pour un mandat de trois ans. »

Vote sur R12

unanime

ADOPTÉE

16. RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT

Denise Frenette, présidente du Comité d'audit, indique qu'une réunion a eu lieu le 16 mars dernier. Lors de cette rencontre, le comité a recommandé un audit de la *Politique des achats de biens et de services*. Celui-ci sera assuré par EY (Ernst & Young).

Par ailleurs, la stratégie d’audit des états financiers au 30 avril 2026 a été approuvée. Le travail sera élaboré par Doane Grant Thornton.

Enfin, le Comité a passé en revue les mises à jour de l'audit portant sur le système des salaires, et celui portant sur les contrôles internes des services alimentaires. Le dossier de la gestion des risques a également été discuté.

Aucune question n'est soulevée.

17. SUIVI DES RÉUNIONS DU SÉNAT ACADÉMIQUE

17.1 SAC-260206

17.1.1 Abolition du baccalauréat ès sciences sociales (spécialisation en économie)

Voir le Document O

R : 13-CDU-260411

François Daigle, appuyé par Nathalie Brideau, propose :

« Que le Conseil de l'Université accepte l'abolition du baccalauréat ès sciences sociales (spécialisation en économie). »

Vote sur R13

unanime

ADOPTÉE

17.1.2 Abolition du baccalauréat en gestion de l'information – régime coopératif

Voir le Document P

R : 14-CDU-260411

Mireille Vautour, appuyée par Carole Boucher Brideau, propose :

« Que le Conseil de l'Université accepte l'abolition du baccalauréat en gestion de l'information – régime coopératif. »

Vote sur R14

unanime

ADOPTÉE

17.2 SAC-260306

Aucune question n'est soulevée.

17.3 SAC-260410

Aucune question n'est soulevée.

18. PROJET DE MODIFICATION À LA LOI SUR L'UNIVERSITÉ DE MONCTONPrésentation de la secrétaire générale

À l'aide d'une présentation PowerPoint, la secrétaire générale présente les neuf modifications proposées à la *Loi sur l'Université de Moncton*.

- Art. 2.2 : prévoir dans la *Loi* que l'Université est acadienne et de langue française. Ceci s'harmonise avec la mission de l'Université.
- Art. 4 : prévoir le sous-titre « Réseau et campus » afin d'indiquer que le réseau de l'Université est composé de trois campus.
- Art.4 et autres : remplacer le mot « constituante » par « campus » pour régulariser les termes.
- Art. 4 : prévoir l'offre du B.A.A (général) et B.A.-B. Éd (primaire) au complet aux campus d'Edmundston et Shippagan. Prévoir l'offre du B.A multidisciplinaire ès arts au campus de Shippagan.
- Art. 6 : modifier l'appellation du Conseil des gouverneurs pour qu'il devienne le Conseil de l'Université
- Art. 6 : Retirer le poste de « directeur du développement » de l'énumération.
- Art. 6(7.1) : prévoir que le Sénat peut constituer les comités qu'il juge utiles et à qui il peut déléguer ses pouvoirs.
- Art. 7 : reconnaître dans la *Loi* que le recteur et vice-chancelier est le président du Sénat académique.
- Art. 7 : prévoir un siège votant pour la vice-rectrice adjointe à l'enseignement et aux affaires professorales au Sénat académique; retirer le siège prévu pour la direction générale de l'Éducation permanente.
- Art. 6 et Art.7 : remplacer le mot « étudiant » par « personne étudiante ».

La secrétaire générale indique que le projet est *en consultation* auprès des associations professorales jusqu'au 21 avril.

Discussion

Lors de la discussion, un membre demande si l'Université a réfléchi davantage sur le concept d'une université/trois campus. Le recteur et vice-chancelier indique que l'Équipe de direction s'est penchée surtout sur l'offre des programmes complets de premier cycle dans les trois campus. Les modifications à l'article 4 sont au cœur des discussions.

Plusieurs membres indiquent qu'il serait intéressant d'avoir un libellé de l'article 4 qui soit plutôt large. Il serait bien que les campus aient le pouvoir d'offrir des baccalauréats au complet. Ce point est noté.

Un membre indique qu'il serait bien de prévoir l'offre du baccalauréat en études individualisées au campus d'Edmundston. Ce point est noté.

Le recteur et vice-chancelier rappelle que chaque programme d'études doit obtenir l'aval du Sénat académique et du Conseil de l'Université. En d'autres mots, le volet académique et le volet financier doivent être de qualité et viable. On rappelle que les campus seront plus attractifs s'ils sont en mesure d'offrir des programmes complets, notamment en administration et en éducation.

Un membre note que le mot « réseau » apparaît à divers endroits dans la *Loi*. À ce titre, il risque d'y avoir des questions de la part du corps professoral à savoir si l'expression « des conditions réseau » a un impact sur les conditions de travail. Ceci devra être clarifié. Un autre membre indique qu'il ne faut pas avoir peur des mots.

Des membres demandent s'il est possible d'obtenir des analyses financières du projet.

Un membre demande si la traduction est prévue. Une veille sur la qualité de celle-ci est de mise.

Globalement, le projet avance dans les instances. La fin de la consultation auprès des associations professorales se terminera le 21 avril. Le travail se poursuit.

19. PRÉSENTATION DU TABLEAU DE BORD INSTITUTIONNEL

Invitée : Hinde Kheroua, agente de projets de la stratégie Cap sur l'avenir

À l'aide d'une présentation PowerPoint, Mme Kheroua rappelle que la mise en œuvre d'un tableau de bord institutionnel est une action identifiée dans le chantier *Leadership organisationnel* de la stratégie *Cap sur l'avenir*, soit l'action 5.1.2. En présentant l'outil, elle explique que ce tableau souhaite assurer quatre éléments :

- 1) Outil de synthèse institutionnel
- 2) Facilitation de la prise de décision
- 3) Soutien à la gouvernance et communication
- 4) Base de suivi et traçabilité

Le tableau offre une vue d'ensemble structurée des grands domaines d'activité de l'Université. Les thèmes sont les suivants : *Milieu de vie, Ressources humaines, Finance, Personnes étudiantes, Diplômation*.

Mme Kheroua explique le processus de réalisation du tableau de bord et le choix des blocs (graphiques) de celui-ci.

Mme Kheroua et le recteur et vice-chancelier passent en revue les données retenues à titre d'information générale pour le CDU.

Enfin, à l'endos du document, on y retrouve la mission, la vision et les valeurs de l'Université de Moncton.

Lors de la discussion, les points suivants sont soulignés :

- Au tableau 3 (indice santé organisationnelle), il serait bien de recevoir le comparatif avec l'année 2024.
- Au tableau 7 (fonds de dotation), les données proviennent des états financiers de l'Université.
- Au tableau 1 (violence à caractère sexuel), il serait bien d'afficher le nombre de plaintes formelles.
- Les tableaux 1 et 2 traitent de dossiers difficiles. Il serait bien de mettre ceux-ci dans une autre section du tableau de bord.

Le recteur et vice-chancelier rappelle que cet outil est conçu pour les membres du CDU.

Le président remercie Mme Kheroua pour le travail accompli dans ce dossier.

20. RAPPORT PORTANT SUR L'INDICE DE SANTÉ ORGANISATIONNELLE (ISOUM) DU PERSONNEL DE L'UNIVERSITÉ 2025

Invité : J. Dupuis, directeur du Bureau de la recherche institutionnelle

Présentation du chercheur institutionnel

Le chercheur institutionnel présente les résultats 2025 du rapport portant sur l'indice de santé organisationnelle (ISOUM) du personnel de l'Université 2025. Il rappelle que la santé organisationnelle fait référence au climat de travail et d'étude sécuritaire, à une culture organisationnelle stimulante et à des pratiques de gestion bienveillantes. Les informations recueillies permettent de connaître l'impact des initiatives et d'identifier des enjeux prioritaires.

M. Dupuis indique que le sondage a eu lieu en novembre 2025 pour les personnes employées. Le sondage était composé de questions ouvertes et de questions fermées. On note que 477 personnes ont participé au sondage, soit 157 personnes du personnel enseignant et 245 personnes du personnel non enseignant.

Les thèmes étudiés sont les suivants :

- 1) Soutien organisationnel perçu
- 2) Salaire et promotions
- 3) Avantages sociaux
- 4) Infrastructures et ressources
- 5) Leader
- 6) Identité organisationnelle
- 7) Ambiguïté de rôle
- 8) Surcharge de travail
- 9) Satisfaction et rétention au travail
- 10) Sécurité psychologique
- 11) Relations entre collègues
- 12) Engagement au travail
- 13) État de santé globale
- 14) État de santé mentale

En termes de forces, on indique que l'ambiguïté de rôle, l'engagement au travail, la satisfaction au travail et la sécurité psychologique reçoivent de bons scores.

En termes de pistes d'amélioration chez le personnel non enseignant, on note que le thème *salaire et promotion* (en termes de concept) reçoit un score plus bas. Pour le personnel enseignant, c'est le thème portant sur la *surcharge de travail* et les *relations entre collègues* qui reçoivent les scores les plus bas.

Lors de la discussion, les points suivants sont soulevés :

- L'échantillonnage est satisfaisant. Le taux de participation est d'environ 35 %, ce qui est bien.
- Les doyennes et doyens ont accès aux résultats de leur faculté.
- À noter que les dégrèvements chez le personnel enseignant protègent contre la surcharge.
- Le sondage est passé de 100 questions à 60 questions. Il est d'une durée de 15 à 20 minutes. Un prix de participation est offert.
- Le mois de novembre n'est peut-être pas un « bon mois » pour sonder la communauté universitaire.

Le recteur et vice-chancelier note que diverses actions ont déjà été entreprises par le secteur des ressources humaines pour améliorer les résultats.

Le président remercie le chercheur institutionnel pour le travail accompli dans ce dossier.

21. AFFAIRES NOUVELLES**21.1 Remerciements**

Le président du Conseil de l'Université remercie sincèrement les personnes étudiantes, Said Allaoui et Mathieu Landry, qui ont terminé leur mandat en mars 2026.

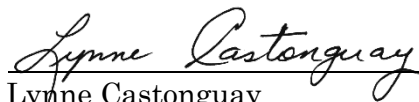
Il remercie également tous les membres et les personnes invitées pour leur participation à la rencontre.

22. PROCHAINE RÉUNION

La prochaine réunion régulière du Conseil de l'Université aura lieu le samedi 13 juin 2026 à 8 h 30, au campus de Shippagan.

23. CLÔTURE

La réunion se termine à 16 h.



Lynne Castonguay
Secrétaire générale

DOCUMENTS

Conseil de l' Université • CDU-260411

