

**SAC-001124**

UNIVERSITÉ DE MONCTON

167<sup>e</sup> séance du

**SÉNAT ACADÉMIQUE**

Le 24 novembre 2000

de 11 h à 16 h 35

Salon du Chancelier Pavillon Léopold-Taillon

Campus de Moncton

**PRÉSENCES**

MEMBRES

Cynthia Baker, directrice	Moncton
Charles Bourque, doyen	Moncton
Lise Caron, directrice	Edmundston
Liette Clément-Gallien, professeure	Shippagan
Daniel Comeau, étudiant	Moncton
Gilles Cormier, directeur	Moncton
Paul Curtis, professeur	Moncton
Yvon Fontaine, recteur	U de M
Yves Gagnon, doyen (intérim)	Moncton
Jeanne d'Arc Gaudet, professeure	Moncton
Paul Grell, professeur	Moncton
Kamel Khiari, professeur	Moncton
Pierre Lafrance, bibliothécaire en chef	Moncton
Rodrigue Landry, doyen	Moncton
Colette Landry Martin, directrice générale de l'Éducation permanente (DGEP)	U de M
Claire Lapointe, professeure	Moncton
Sylvain Lavoie, étudiant	Edmundston
Marc LeBlanc, directeur	Moncton
Katherine Marcoccio, directrice	Moncton
Isabelle McKee-Allain, doyenne	Moncton
Denise Merkle, professeure	Moncton
Chadia Moghrabi, professeure	Moncton
Jean-Guy Poitras, directeur, Services pédagogiques (DSP)	Edmundston
Thomas Richard, professeur	Moncton

Edgar Robichaud, directeur, Services pédagogiques (DSP)	Shippagan
Régina Robichaud, professeure	Moncton
Serge Rousselle, doyen	Moncton
M.-Réza Sadéghi, professeur	Moncton
Michel Savard, professeur	Shippagan
Gilmen Smyth, professeur	Edmundston
Marc-André Villard, professeur	Moncton
Truong Vo-Van, vice-recteur, Enseignement et recherche (VRER)	U de M
Francis Weil, professeur	Moncton

INVITÉS ET INVITÉES

Paul-Émile Benoit	Moncton
Armand Caron, vice-recteur, Campus de Shippagan (VRCS)	Shippagan
Lucille Collette, vice-rectrice, Administration et ressources humaines (VRARH)	U de M
Marielle Gervais, secrétaire temporaire	Moncton
Roger Gervais, vice-recteur, Campus d'Edmundston (VRCE)	Edmundston
Suzanne LeBlanc, registraire	Moncton
Marie-Paule Martin, secrétaire d'assemblée	Moncton
Omer Robichaud, professeur à la retraite	Moncton
Gérard Snow, président d'assemblée	Moncton
Viateur Viel, secrétaire général par intérim(SG)	Moncton

**ABSENCES MOTIVÉES :** Paul Albert, Daniel Bélanger Neil Boucher, Zénon Chiasson, Anouk Comeau, Patricia Cormier, Raphaël Moore, Lita Villalon et George Wybouw

**ABSENCE :** Philippe Ricard

1.	OUVERTURE .....	3
2.	PRÉSIDENTE D'ASSEMBLÉE.....	3
3.	CONSTATATION DE LA RÉGULARITÉ DE LA CONVOCATION .....	3
4.	VÉRIFICATION DU DROIT DE PRÉSENCE .....	3
5.	CORRESPONDANCE .....	3
5.1	Lettre de Réjean Hall.....	3
5.2	Lettre de Jean-Marc Arseneau.....	4
5.3	Lettre de Raphaël Moore.....	4
6.	ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR .....	4
7.	PROCESSUS SUIVI POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATURES AU POSTE DE VICE-RECTEUR OU DE VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE .....	5
8.	CONSULTATION POUR LE POSTE DE VICE-RECTEUR OU VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE.....	13
9.	ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL SAC-001027 .....	20
10.	AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL SAC .....	20
10.1	(6) Conseil de la langue française.....	20
11.	RAPPORT DU COMITÉ DES PROGRAMMES DE PREMIER CYCLE .....	21
11.1	Modifications au règlement universitaire 1.9.....	21
12.	CÉRÉMONIE DES GRADES À L'AUTOMNE.....	21
13.	RAPPORT DU COMITÉ DE SÉLECTION DES GRADES HONORIFIQUES.....	23
14.	SUGGESTIONS POUR LE FONCTIONNEMENT DES ASSEMBLÉES .....	23
15.	CÉRÉMONIE DE COLLATION DES GRADES : DOCTORATS HONORIFIQUES.....	24
16.	PROCHAINE RÉUNION .....	27
17.	CLÔTURE .....	27
	DOCUMENTS .....	28
	DOCUMENT A :    Ordre du jour adopté.....	A(1)
	DOCUMENT B :    Correspondance .....	B(1-5)
	DOCUMENT C :    Rapport du Comité des programmes de premier cycle .....	C(1-5)

\* Le Secrétariat général (SG) fait parvenir aux membres du Sénat les documents pertinents à l'ordre du jour qui sont adressés au président du Sénat ou au Secrétariat général et ceux que les membres du Sénat lui demandent expressément de distribuer. Seuls les documents acheminés aux membres par le SG sont placés en annexe du procès-verbal.

**Nota bene :**

- 1) La présente version du procès-verbal ne renferme pas en annexe les documents déjà expédiés pour la réunion. On peut consulter la version complète et les rapports annuels à la bibliothèque de chacune des constituantes, au secrétariat des facultés et des écoles, et à la direction des Services pédagogiques. Il est possible de se procurer une photocopie des annexes au Secrétariat général. (Procès-verbal SAC-960607, page 5)
- 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) Le procès-verbal peut toujours être consulté sur le site Web à l'adresse suivante : <http://www.umoncton.ca/etudeacadiennes/centre/senat/senat.html>

## 1. OUVERTURE

**Recteur** : Bienvenue à cette 167<sup>e</sup> séance du Sénat académique de l'Université de Moncton. Je voudrais souhaiter aujourd'hui une bienvenue tout à fait spéciale à la nouvelle membre du Sénat académique, la professeure Régina Robichaud de l'ÉNEF.

## 2. PRÉSIDENCE D'ASSEMBLÉE

**Recteur** : Le bureau de direction du Sénat espérait être en mesure de faire un nouvel appel de candidatures pour une présidence d'assemblée qui serait en fonction de façon régulière, mais le laps de temps était trop court entre le dernier Sénat académique et celui d'aujourd'hui. Nous prévoyons avoir les résultats du nouvel appel de candidatures au Sénat du mois de mars 2001. Nous nous sommes donc concertés et nous avons demandé à une personne qui serait prête à servir comme président d'assemblée de venir à la rencontre d'aujourd'hui. Le BDS vous suggère, comme président d'assemblée de la présente séance, M<sup>e</sup> Gérard Snow qui a présidé le Sénat académique du 27 octobre 2000.

### **R : 01-SAC-001124**

Colette Landry Martin, appuyée par Paul Curtis, propose :

*« Que maître **Gérard Snow** soit nommé président d'assemblée. »*

Vote sur R01

unanime

ADOPTÉE

**Recteur** : J'aimerais vous rappeler que le processus de sélection pour le poste de secrétaire général en est à son étape finale, mais que nous n'avons pas terminé le travail. Nous avons donc besoin aujourd'hui d'une personne qui agirait comme secrétaire des instances pour la présente séance. Monsieur Viel, qui assume les fonctions de secrétaire général par intérim, a fait des démarches pour trouver une personne qui accepterait de rédiger le procès-verbal comme secrétaire des instances pour ce Sénat académique; il s'agit de la professeure Marielle Gervais qui serait prête à servir si le Sénat est d'accord.

### **R : 02-SAC-001124**

Jean-Guy Poitras, appuyé par Paul Curtis, propose :

*« Que **Marielle Gervais** soit nommée secrétaire des instances. »*

Vote sur R02

unanime

ADOPTÉE

## 3. CONSTATATION DE LA RÉGULARITÉ DE LA CONVOCATION

Le secrétaire général par intérim confirme la régularité de la convocation.

## 4. VÉRIFICATION DU DROIT DE PRÉSENCE

Tout est en règle, selon le secrétaire général par intérim.

## 5. CORRESPONDANCE

Voir le Document B, p. 1-5

### 5.1 Lettre de Réjean Hall

**SG** : Nous avons trois pièces de correspondance. La première est une lettre de M. Réjean Hall qui démissionne comme membre du Sénat et automatiquement comme membre du Comité des programmes. La lettre a été envoyée à tous les membres. M. Hall a d'ailleurs été remplacé par Mme Régina Robichaud.

### 5.2 Lettre de Jean-Marc Arseneau

**SG** : Une deuxième pièce de correspondance est la lettre adressée au président du Sénat par Jean-Marc Arsenault, coordonnateur de la Collation des grades du mois de mai 2000. Si vous voulez bien, nous traiterons cette lettre au point 14 de l'ordre du jour.

### 5.3 **Lettre de Raphaël Moore**

**SG** : Je suggère qu'on traite également la lettre de M. Raphaël Moore au point 14 : Cérémonie de collation des grades.

## 6. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Voir le Document A, p. 1.

**Président d'assemblée** : Le BDS a suggéré qu'on traite le point 13 *Cérémonie de collation des grades* avant le point 11 *Rapport du Comité de sélection des grades honorifiques*. Y a-t-il unanimité à ce sujet? Oui.

**Curtis** : J'aimerais ajouter aux *Affaires nouvelles* un point que je nommerais Allocation des fonds à la Bibliothèque Champlain. J'aimerais aussi suggérer un ordre chronologique dans le traitement des points prévus à l'ordre du jour, étant donné que nous devons aujourd'hui terminer la séance du Sénat du 31 août dernier, est-ce possible? Je pose la question aux membres du BDS.

**Recteur** : Monsieur le président, comme je n'ai pu être présent au BDS du 6 novembre qui a fixé l'ordre du jour de la rencontre d'aujourd'hui, je demanderais à un autre membre du BDS de donner des explications. Cependant, sur une question de principe, je peux vous dire que la rencontre du 24 octobre est une réunion en soi et que le Sénat a demandé au BDS de fixer une autre date pour la continuation de la réunion du 31 août. On a choisi la date du Sénat d'aujourd'hui.

**Grell** : Je suis membre du BDS. J'ai fait remarqué qu'il serait logique de terminer une séance non complétée avant de commencer une nouvelle séance. Nous savons que l'ordre du jour est de la compétence du Sénat. Il y a tout de même un autre problème que j'ai tenté de soulever, c'est celui des délais que nous n'observons pas. Entre l'ordre du jour provisoire et l'ordre du jour que nous recevons aujourd'hui, il n'y a quasiment aucune possibilité de réaction pour les membres du Sénat. Nous sommes donc obligés, séance tenante, de poser certaines questions importantes comme celles concernant l'ordre du jour et la crédibilité du processus de consultation relatif au poste de vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Ce dernier point est préalable au point 7.

**Président d'assemblée** : En effet, l'ordre du jour appartient bien au Sénat et l'ordre du jour préparé par le BDS est en réalité une proposition d'adoption de l'ordre du jour. Quant au point que vous avez soulevé, nous pourrions l'inclure dans un amendement à une proposition d'adoption de l'ordre du jour. Je demanderais donc une proposition d'adoption de l'ordre du jour.

### ***R : 03-SAC-001124***

Serge Rousselle, appuyé par Daniel Comeau, propose :

« *Que le Sénat académique adopte l'ordre du jour.* »

**Président d'assemblée** : Maintenant qu'on a mis une proposition sur la table, nous pouvons faire des propositions d'amendement de l'ordre du jour tel qu'il est proposé.

**Grell** : Préalablement au point 7, nous pourrions insérer un nouveau point qui se lirait comme suit : Processus suivi pour la sélection des candidatures au poste de vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

### **Amendement**

### ***R : 04-SAC-001124***

Paul Grell, appuyé par Paul Curtis, propose :

« *Que l'on ajoute à l'ordre du jour le point 6.1 Processus suivi pour la sélection des candidatures au poste de vice-recteur ou de vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche.* »

## 6. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

**Président d'assemblée** : Maintenant, la discussion ne porte que sur cette proposition

d'amendement, soit sur l'ajout ou non du point concernant le processus suivi pour la sélection des candidatures au poste de vice-recteur ou de vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche. Il ne s'agit pas d'en discuter le contenu mais de savoir si vous voulez que cette question soit à l'ordre du jour.

**Villard** : On nous a présenté les résultats d'un sondage qui a été mené auprès des membres de l'ABPPUM et qui suggère qu'effectivement des questions se posent sur les procédures qui ont été suivies. J'espère savoir comment on est arrivé à proposer une seule candidature au bout de la ligne. J'appuie donc la proposition qui est sur la table.

Vote sur R04      Pour 14                  Contre 1                  Abstentions 9                  ADOPTÉE

**Président d'assemblée** : Est-ce qu'il y a d'autres propositions d'amendement à l'ordre du jour?

**Curtis** : J'aimerais soulever d'abord la question du temps fixé et alloué pour traiter un point. On a prévu ici que la période de consultation pour le poste de vice-recteur aurait lieu de 11 h 10 à midi. Est-ce que vous tenez à ce que cette période de consultation soit limitée dans le temps? Si l'on n'a pas de propositions d'amendement pour fixer une heure précise, je tiendrai pour acquis qu'on se rendra au bout de la discussion sur ce point avant le déjeuner prévu pour midi. Ma deuxième question touche l'heure de la fin de cette réunion et du début des délibérations concernant la poursuite de la réunion précédente. L'heure a été fixée à 16 heures. Est-ce que, dans ce cas-ci, on pourra aussi se rendre au bout de la discussion sans interruption? Est-ce que l'heure de 18 heures fixée pour la fin des débats de la présente séance du Sénat est définitive?

**L. Caron** : Si l'on s'entend pour finir à 18 heures, alors que la réunion n'est pas terminée, est-ce que cela sous-entend qu'on aura une réunion extraordinaire du Sénat avant les Fêtes?

**Président d'assemblée** : Je demanderais au recteur de répondre à cette question.

**Recteur** : Monsieur le président, nous n'avons pas envisagé ce scénario. Nous avons plutôt souhaité pouvoir terminer les discussions sur les questions de l'ordre du jour de la réunion du 31 août dans le laps de temps qu'on s'est donné.

**Président d'assemblée** : Avez-vous une proposition à faire à cet effet? Pour le moment, on a prévu commencer la reprise de la dernière réunion à 16 h 15. Avez-vous des objections à formuler? Cela veut dire qu'on n'aura pas nécessairement terminé les 20 points qui sont prévus à l'ordre du jour. Il faudra toutefois s'assurer que le point 20 *Prochaine réunion* soit couvert avant qu'on lève la séance à 18 heures, heure fixée pour la fin des débats. Je vais demander l'adoption de l'ordre du jour avec deux tiers de la majorité, étant donné que nous avons fixé des heures précises.

Vote sur R03                                  unanime                                  ADOPTÉE

## 7. PROCESSUS SUIVI POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATURES AU POSTE DE VICE-RECTEUR OU DE VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE

(M. Truong Vo-Van s'absente pour cette partie de la réunion)

**Président d'assemblée** : Est-ce que tout le monde a eu la chance de lire la lettre scellée de l'ABPPUM concernant le niveau de satisfaction de ses membres quant au processus suivi pour la sélection des candidatures au poste de vice-recteur ou de vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche? M. Grell, aviez-vous l'intention de faire une proposition à ce sujet? Nous pourrions alors ouvrir le débat.

**Grell** : Oui. Pour que le Sénat puisse bien jouer son rôle, nous aurions besoin d'informations relativement précises quant au processus de consultation suivi pour la sélection des candidatures au poste de vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Notre interrogation porte sur le fait qu'on ne nous a présenté qu'un seul candidat. Dans une perspective de transparence, nous souhaiterions connaître de façon détaillée comment ce processus a eu lieu et pouvoir le mettre en question. Il y a effectivement beaucoup de questions dans les esprits, mais il y a surtout un manque d'information de base.

**Président d'assemblée** : Est-ce que je peux demander au recteur de répondre lui-même à la question ou est-ce que je dois confier à quelqu'un d'autre la tâche de le faire?

## 7. PROCESSUS SUIVI POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATURES AU POSTE DE VICE-RECTEUR OU DE VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE (suite)

**Recteur** : Non, je ne voudrais pas déléguer mes responsabilités à quelqu'un d'autre, monsieur le président. Je suis prêt à donner les explications voulues. Je vais d'abord replacer les faits dans leur contexte, ce qui serait utile pour le Sénat académique. Le poste de vice-recteur à l'enseignement et à la recherche est devenu vacant le 27 mai dernier, au moment où le Conseil des gouverneurs m'a nommé recteur et m'a demandé d'entrer en fonctions comme recteur désigné à partir du 1<sup>er</sup> juin, même si officiellement le mandat débutait le 1<sup>er</sup> juillet, tout simplement parce que le recteur Robichaud, qui avait accumulé des vacances, avait informé le Conseil qu'il souhaitait terminer son mandat le 30 mai. J'ai alors avisé le Conseil des gouverneurs que je ne pourrais pas cumuler les deux fonctions au mois de juin.

Selon la politique de sélection des cadres à l'Université, qui existe depuis le début des années 1990, je crois, il fallait premièrement nommer un vice-recteur par intérim. J'ai donc procédé à une consultation relativement sommaire en vue de la nomination d'un vice-recteur par intérim. On se retrouve ici à la fin du mois de mai et au début du mois de juin avec une fenêtre très étroite pour agir. Lorsqu'un poste comme celui de vice-recteur se libère, le premier endroit où l'on regarde pour combler le poste par intérim, c'est du côté de la possibilité de nommer quelqu'un qui servait à titre de vice-recteur adjoint. En l'occurrence, deux personnes avaient été des vice-recteurs adjoints : l'une à l'enseignement et l'autre à la recherche, soit M<sup>me</sup> Colette Landry Martin et le professeur Vo-Van. J'ai approché, en premier lieu, M<sup>me</sup> Colette Landry Martin et j'ai eu une assez longue discussion avec elle pour voir si elle acceptait la nomination par intérim. Elle m'a demandé de ne pas la nommer vice-rectrice par intérim et j'ai respecté son souhait. En second lieu, j'ai demandé au professeur Vo-Van s'il était prêt à assumer la fonction de vice-recteur par intérim. Après avoir un peu réfléchi, il m'a dit qu'il serait prêt à servir à ce titre.

La deuxième partie de la démarche, au début du mois de juin, consistait à assurer qu'on procède conformément à la politique de sélection des cadres pour entamer le processus de sélection d'un nouveau vice-recteur ou d'une nouvelle vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche. La politique de sélection des cadres prévoit la composition d'un comité de sept personnes, présidé par le recteur. Si vous me le permettez, je vais immédiatement lire la politique, à la page du vice-rectorat, pour donner les faits le plus exactement possible. La composition du comité est de sept membres. Le recteur agit d'office comme président du comité. Un deuxième membre est un pair au poste de vice-recteur, à l'interne ou à l'externe. À l'Université, la pratique consiste à demander aux vice-recteurs de l'Université, en l'occurrence, aux vice-recteurs de Shippagan et d'Edmundston ainsi qu'à la vice-rectrice à l'administration, de se concerter. Ils ont désigné M<sup>me</sup> Lucille Collette comme membre du comité. Les troisième et quatrième membres sont deux cadres relevant directement du vice-recteur. Dans ce cas, c'est la RDD qui est consultée et qui désigne deux personnes, puisque la RDD est un regroupement de personnes relevant directement du vice-recteur. J'ai envoyé une directive par l'intermédiaire de la vice-rectrice adjointe à l'enseignement, il y a eu une discussion à laquelle je n'étais pas présent comme recteur et la RDD m'a communiqué le nom des deux personnes désignées comme membre du comité, en l'occurrence, le DSP, Edgar Robichaud, et M<sup>me</sup> Colette Landry Martin. Ensuite, on doit nommer au comité deux professeurs ou professeures membres du Sénat académique. J'ai agi assez promptement après ma nomination comme recteur et l'on a convoqué une séance extraordinaire du Sénat académique qui a élu ses deux membres pour siéger au comité. Il s'agissait du professeur M.-Réza Sadéghi et du professeur Gary Long. Le septième membre est une étudiante ou un étudiant nommé par le Sénat, donc lors de ce même Sénat, les étudiants ont procédé à la nomination de l'étudiant Raphaël Moore comme dernier membre du comité. La composition du comité est statutaire dans le sens où elle est prescrite par la politique de sélection des cadres et où les membres ont été nommés de façon réglementaire.

Il y a eu plusieurs réunions du comité. Je pourrai vous donner les dates, si vous le désirez. Les premières tâches du comité comprenaient l'établissement d'un profil à partir des attributions du poste de vice-recteur, attributions qu'on retrouve dans les Statuts et règlements de l'Université, et le lancement du concours pour les candidatures. Le processus d'établissement du profil à partir des attributions s'est fait probablement à la fin du mois de juillet et au courant du mois d'août. Puis, on a lancé le concours formel à l'extérieur, selon notre pratique pour des professeurs, pour des doyens et pour les cadres, et l'on a fait paraître l'annonce dans les journaux du Nouveau-Brunswick, du Québec et d'ailleurs, sur la page Web de l'Université, etc. Je crois qu'il y a eu deux parutions à trois semaines d'intervalle. Les candidatures devaient être reçues pour la fin du mois de septembre. Elles sont restées dans une enveloppe et n'ont pas été transmises au comité avant qu'il ait déterminé la série de questions et de critères détaillées par rapport au profil, aux qualités et aux compétences recherchés, ce qu'il a fait lors de deux réunions. Ensuite, tel que le prévoit la politique de sélection des cadres pour le choix du vice-recteur, le comité a fait appel à une expertise professionnelle externe. Nous avons demandé des appels d'offres à deux firmes, puis nous avons retenu l'une d'elles en vue de définir de façon plus précise le profil de la candidature idéale pour le poste en question. Nous avons ensuite ouvert l'enveloppe contenant les candidatures. Il y en avait quatorze.

## 7. PROCESSUS SUIVI POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATURES AU POSTE DE VICE-RECTEUR OU DE VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE (suite)

Le comité a procédé à l'étude des candidatures lors d'une réunion de présélection. Un nombre très important de candidatures ne remplissaient pas les critères formels de sélection, par exemple, la scolarité minimale exigée et le nombre d'années d'expérience. À la suite de ce processus de présélection, les membres du comité étaient unanimement d'avis qu'on devait recevoir en entrevue trois candidatures. Nous avons reçu les trois personnes en entrevue et avons demandé à chacune une présentation de quinze à vingt minutes portant, premièrement, sur les défis qu'elle percevait relativement au poste de vice-recteur à l'enseignement et à la recherche; deuxièmement, sur les principales motivations qui l'avaient poussée à se porter candidate à ce poste; et troisièmement, sur le lien qu'elle pouvait établir entre les défis, les exigences du poste et son profil de carrière professionnel. L'entretien durait à peu près vingt minutes, dans un contexte de grande discrétion où les gens ne pouvaient voir les candidats et où les candidats eux-mêmes ne se croisaient pas. Également, la firme retenue a fait passer une série de tests à chaque candidat et a effectué l'analyse des résultats. Nous avons demandé aux trois candidats s'ils accepteraient de se soumettre à une consultation, telle qu'elle est prescrite par la politique de sélection des cadres, dans le cas où le comité jugerait que les candidatures satisfaisaient au moins de manière minimale au profil exigé. Les trois ont accepté.

Par la suite, nous avons procédé à une délibération, afin d'en arriver à une conclusion préliminaire, puis nous avons demandé à la firme d'experts-conseils de nous donner les résultats de son évaluation des candidats sans qu'on l'informe de la conclusion préliminaire du comité. À la fin de ce processus, le comité s'est trouvé devant une seule candidature qui, de loin, satisfaisait aux exigences. De l'avis unanime du comité, comme les deux autres candidatures n'arrivaient malheureusement pas au niveau des exigences même minimales liées à la responsabilité d'un vice-rectorat, on créerait de fausses attentes chez ces candidats si on leur demandait de se soumettre publiquement à une consultation, alors qu'ils ne remplissaient pas les critères du profil fixés au préalable. Nous avons discuté assez longuement de cette situation. D'une part, je connais bien la pratique générale adoptée à l'Université, lors de concours où plus d'une candidature posée à un poste de direction est retenue pour la consultation. C'est un processus auquel j'ai été moi-même soumis à deux reprises. D'autre part, je crois qu'on a la responsabilité, en toute conscience, de soumettre à la consultation des candidatures qui dénotent, au moins à priori, une capacité intrinsèque de combler les postes définis. Malheureusement, dans ce cas-ci, de l'avis du comité, une seule candidature répondait aux exigences du poste.

Pour ce qui est de la deuxième partie de la préoccupation, c'est-à-dire la consultation, la politique de sélection des cadres prévoit qu'il faut faire une consultation auprès d'un certain nombre de présidents d'associations de l'Université. Le comité a assuré qu'il le ferait. Deux semaines avant la date du 8 et du 9 novembre prévue pour les consultations, c'est-à-dire avant de savoir qu'une seule candidature serait admissible, nous avons avisé de la façon dont elles seraient organisées. Au moment d'envoyer cette communication, j'ai eu une discussion avec un certain nombre de présidents d'associations qui devaient être consultés, entre autres, avec le président de l'ABPPUM, et nous nous sommes entretenus au sujet de la formule souhaitée pour la consultation. J'ai rappelé que l'ABPPUM avait privilégié un forum lorsque j'étais candidat au rectorat et que j'avais alors répondu à une invitation conjointe des étudiants et des professeurs pour participer à une séance de consultation. Nous étions d'accord pour retenir cette formule. Par la suite, j'ai pensé qu'il y avait peut-être eu un écart de compréhension en ce qui concerne l'invitation à participer à cette consultation, à savoir qu'elle aurait dû être signée par l'ABPPUM ou, au moins, conjointement par le président du comité et le président de l'ABPPUM. Je l'ai dit au président du syndicat en offrant ma pleine collaboration. C'est la raison pour laquelle j'ai assuré le candidat du fait que, quand l'ABPPUM l'inviterait à la consultation, nous, en tant que comité, nous reconnaissons cette manière de procéder comme une partie du processus. Le lundi 6 novembre, j'ai téléphoné aux trois présidents des associations de corps professoral à Edmundston, à Shippagan et à Moncton pour les aviser que le comité ne serait malheureusement pas en mesure de présenter, cette fois-ci, deux candidats qui auraient le profil minimum requis, mais que j'étais respectueux du processus et que je tenais quand même à donner ce préavis avant de leur faire parvenir la note de service concernant la consultation. À la suite de cette discussion, nous avons émis la note de service et la consultation a eu lieu les 8 et 9 novembre, puis le 17 novembre pour ce qui est de l'ABPPUM. Voilà la séquence des événements. J'ai sûrement oublié des détails, mais je suis disponible pour répondre le plus adéquatement possible aux questions.

En terminant, je veux dire qu'à mon avis, le comité a tout fait pour respecter la politique de sélection des cadres. Nous avons été dans une situation où le nombre de candidatures de haute qualité était plus restreint que ce que nous aurions souhaité. Parfois on en a plus, parfois on en a moins. Certainement, dans ce cas-ci, le comité s'est réjoui du fait que nous avions une candidature de haut calibre qui méritait tout à fait de passer au processus de la consultation.

**Président d'assemblée :** Y a-t-il des demandes de clarification par rapport aux réponses qui ont été données par le recteur.

## 7. PROCESSUS SUIVI POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATURES AU POSTE

## DE VICE-RECTEUR OU DE VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE (suite)

**Grell :** Le mandat du Comité consultatif de sélection n'est-il pas de trouver une ou des candidatures et de les présenter aux instances de l'Université? Vu de l'extérieur, il est assez difficile de concevoir que, pour un poste comme celui-là, parmi les quatorze ou quinze candidatures reçues, il n'y en ait aucune qui corresponde au profil défini ou que toutes les candidatures soient à ce point éloignées du profil demandé. Au cas où il n'y a pas de candidatures valables, le mandat actif du Comité n'est-il pas d'aller en chercher? Évidemment, on peut se contenter d'une candidature, mais si en plus de la politique de sélection des cadres, on examine également la Convention collective et les Statuts et règlements, il me semble qu'on est porté à chercher activement d'autres candidatures pour permettre une meilleure consultation participative.

**Président d'assemblée :** Je demanderais au recteur de répondre.

**Recteur :** D'une part, je voudrais tout simplement dire que, d'après ma perception en tant que président du comité, je n'ai aucun doute sur l'intégrité avec laquelle les membres se sont acquittés de leur mandat. Ils ont analysé de façon objective toutes les candidatures reçues et ont donné plein mérite à ces candidatures. Aucune indication ne me permet de croire que des membres aient souhaité éliminer des candidatures qui remplissaient les critères de ce poste. D'autre part, j'ai eu à maintes reprises l'occasion d'être membre de comités de sélection constitués en vertu de la politique de sélection des cadres, et plusieurs fois au niveau du décanat. J'ai pu discerner, dans le passé, deux types de scénario : dans certains cas, le comité a réussi effectivement à identifier un ou des candidats et candidates aptes à remplir les exigences relatives au profil du poste et les a soumis à la consultation; dans d'autres cas, une seule candidature a été soumise; et dans d'autres cas encore, il n'y en a eu aucune. Seulement dans les cas où l'on n'avait reçu aucune candidature, les comités ont choisi de solliciter à nouveau des candidatures. Dans le cas qui nous intéresse, le comité est arrivé à la conclusion qu'à la suite du premier appel de candidature, une seule méritait d'être retenue pour le processus de la consultation. Il a ensuite procédé aux consultations nécessaires, recueilli les avis reçus et terminé cette délibération. Je ne vois pas en quoi le comité a causé un préjudice à qui que ce soit dans ce processus ou n'a pas fait le travail qui était attendu de lui en vertu de la politique de sélection des cadres.

Par ailleurs, nous pouvons poser une question théorique. Sommes-nous d'accord sur la politique de sélection des cadres? Je crois que le comité avait le devoir de fonctionner conformément à la politique de sélection des cadres et aucune indication ne me fait croire qu'il y a eu des écarts de procédures par rapport à la politique. Je comprends qu'on a régulièrement des débats à ce sujet et je pense que s'il y a des malaises concernant cette politique, on devrait en faire l'objet d'un forum à un moment opportun. Mais quand un processus auquel notre Sénat académique a donné son aval en nommant trois membres est en cours, il est très difficile pour le comité de questionner la politique de sélection des cadres au moment où il est en train de faire un travail conformément à cette politique. Il faut toutefois distinguer les deux aspects de la question. D'une part, est-ce qu'il existe un malaise par rapport à la politique de sélection des cadres? D'autre part, est-ce que le comité n'a pas suivi la politique? Je maintiens, monsieur le président, que nous avons été très soucieux de la politique et que nous l'avons suivie. Finalement, j'ai bien expliqué qu'au cours du processus en question, il y a eu un écart de compréhension dans la façon de convoquer une consultation conformément à la convention collective et qu'à ce moment, je me suis rétracté et j'ai immédiatement appelé le président de l'ABPPUM pour lui offrir ma collaboration. Puis, j'ai consulté les membres du comité qui ont accepté la phase additionnelle de la consultation.

**Richard :** Quelle est la nature de la firme externe d'experts qui a donné son opinion? On connaît la nature des firmes qui recherchent des comptables, car il y en a plusieurs, mais dans les universités, il n'y a pas tellement de demandes pour cette sorte d'expertise.

**Recteur :** La firme porte le nom de Profile inc. Nous avons reçu deux soumissions à nos appels d'offres : celle de la firme Profile inc. et celle d'une firme qu'on a déjà utilisée dans la sélection de postes ici, à l'Université de Moncton, la firme Fillion, je crois. Dans les deux cas, ces firmes, qui existent depuis fort longtemps, se spécialisent dans l'évaluation en matière de dotation et d'implantation de services en ressources humaines. Ce ne sont pas des firmes de comptables. Je pourrais vous fournir les brochures décrivant leur domaine de compétence et d'expertise. Je ne sais pas si d'autres universités font appel à eux, mais certaines demandent à des firmes de chasseurs de têtes de faire, par exemple, des évaluations de candidatures. À l'Université, nous connaissons d'autres clients des firmes en question et nous n'avons aucune raison de croire qu'elles ne sont pas professionnelles.

**Richard :** La firme choisie est donc habituée à chercher des cadres de haut niveau.

**Recteur :** C'est ce que j'ai dit.

## 7. PROCESSUS SUIVI POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATURES AU POSTE DE VICE-RECTEUR OU DE VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE (suite)

**Weil** : J'ai deux questions à poser. La première concerne le grade ou le diplôme minimal exigé pour obtenir le poste. J'aimerais savoir lequel a été fixé, dans ce cas-ci, tout en soulignant que pour un niveau supérieur au vice-rectorat, le comité de sélection a, semble-t-il, déjà accepté des candidats qui avaient un diplôme moindre que celui qu'on demandait.

**Recteur** : Monsieur le président, je n'ai devant moi ni les dossiers ni des statistiques formelles, mais j'essaie de répondre avec le plus de précision possible. Lorsqu'il s'agit de ressources humaines et de dotation en personnel, vous comprendrez qu'on ne peut pas afficher les renseignements qui concernent les candidats ou candidates n'étant pas parvenus au processus de la consultation. C'est la raison pour laquelle l'institution s'est donné un comité de sélection qui représente ses différents intérêts. Par exemple, dans le cas du poste de vice-recteur en question, la politique de sélection des cadres prévoit essentiellement que ce sont des personnes relevant du secteur académique qui posent leur candidature. Je ne sais pas, monsieur le président, jusqu'à quel point je peux donner des détails concernant les candidatures qui, selon l'avis du comité, ne satisfaisaient pas aux exigences minimales du poste. On ne peut pas éliminer des candidatures à la légère, mais vous connaissez la manière de procéder, on ne peut pas entraîner dans un processus des gens qui, a priori, ne remplissent pas les exigences minimales sur le plan des critères formels contenus dans l'annonce du concours de recrutement. On procède ainsi pour la sélection de professeurs, de doyens, etc. Si vous voulez savoir combien de candidats ou candidates n'avaient pas le Ph. D., je n'ai pas les chiffres devant moi, mais je pourrais vous les fournir. Je n'ai certainement pas voulu suggérer que toutes les personnes disqualifiées par le comité ne possédaient pas la scolarité formelle.

**Weil** : Ma question demandait simplement quel était le diplôme minimal exigé.

**Recteur** : Je n'ai pas l'annonce ici, mais de mémoire, je pense qu'on demandait un doctorat.

**Weil** : Ma deuxième question est la suivante. Dans un souci de transparence, afin d'apaiser le malaise qui existe sur le campus concernant, comme je l'entends, le fait qu'on est en train de nous imposer un candidat, pourrait-on recevoir le nom des treize candidats qui n'ont pas été acceptés, en leur demandant la permission de divulguer leur nom? Si vous me permettez de préciser un peu plus le sens de ma question, est-ce que le comité avait peur que l'ensemble de la communauté universitaire se rende compte que ces candidatures n'étaient pas valables?

**Recteur** : Non, pas du tout, monsieur le président. Le comité a toujours fonctionné selon les normes établies et respectées dans le passé; il a suivi toutes les étapes du processus de la sélection. Et comme les comités précédents n'ont jamais publié les noms des personnes qui n'étaient pas retenues, notre comité n'a certainement pas dit avoir peur de le faire. Les membres du comité qui sont présents autour de la table peuvent peut-être me corriger. Le comité a fonctionné de façon très respectueuse de la politique de sélection des cadres et surtout très respectueuse des candidats qui étaient en compétition pour ce poste.

**Villard** : Je retire ma question. Je pense que le débat a assez duré.

**Moghrabi** : J'ai deux questions. La première est la suivante. Combien a-t-on payé la firme de consultants? Ma deuxième question concerne le fait que la politique de sélection des cadres ne demande pas de payer une firme de consultation, mais bien de consulter les professeurs et les autres catégories d'employés. Lorsque vous avez suivi l'avis de cette firme de consultation en éliminant les autres candidatures, vous avez rendu son avis plus important que la consultation des quelque centaines et milliers d'étudiants, de professeurs et d'autres employés. Ma deuxième question est donc la suivante. Qu'est-ce qui vous fait croire qu'une compagnie de consultation a plus de sagesse que des milliers de personnes qui prennent l'Université à coeur?

**Recteur** : Je pense qu'il y a deux composantes à la question. Premièrement, par rapport à la politique de sélection des cadres, vous avez raison de dire qu'elle prévoit que nous devons consulter un certain nombre d'instances, ce qui a été fait. Deuxièmement, la politique de sélection des cadres prévoit aussi, au paragraphe 08 de la disposition 4.8.1, que le comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe, ce qu'il a choisi de faire. Par ailleurs, concernant l'aspect de la question qui suggère que le comité a tout simplement entériné la recommandation ou la conclusion de l'expertise externe, je me suis peut-être mal exprimé, mais j'ai cru avoir expliqué, au départ, le processus suivi par le comité de sélection, en précisant qu'au moment des entrevues et après les entrevues, une évaluation des candidatures avait été effectuée à partir d'une méthodologie de la firme embauchée. J'ai aussi ajouté que c'est seulement après être arrivé à formuler une recommandation préliminaire que le comité a invité la firme à nous donner son rapport. Je précise que la firme a fait un rapport sans connaître notre recommandation et que nous sommes arrivés à notre conclusion préliminaire sans connaître sa recommandation. Nous avons constaté, à la fin, que les deux coïncidaient.

## 7. PROCESSUS SUIVI POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATURES AU POSTE DE VICE-RECTEUR OU DE VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA

**RECHERCHE (suite)**

**Moghrabi** : Je n'ai pas su combien cette firme a été payée.

**Recteur** : Je ne serais pas en mesure de faire un rapport au Sénat aujourd'hui et je ne voudrais pas citer un chiffre. Je ne sais pas si madame la vice-rectrice a le chiffre devant elle aujourd'hui.

**VRARH** : Monsieur le président, la dépense, pour cette compagnie, se chiffre entre cinq et sept mille dollars. Sûrement pas au-delà de sept mille.

**Grell** : Il est certain qu'il y a un malaise depuis plusieurs années concernant la politique de sélection des cadres et il est clair que ce n'est pas du tout cette politique que le Sénat de l'époque souhaitait, mais le malaise aujourd'hui touche strictement le comité et ce n'est pas une question d'intégrité. Ce n'est pas parce qu'on met en question le travail d'un comité qu'on met en cause l'intégrité de ses membres. Je pense qu'il faut clôturer l'affaire, mais comme le malaise demeure, je crois qu'il faut pouvoir non seulement poser des questions d'information, mais aussi émettre des opinions et avoir un échange entre nous sur ce sujet afin de discuter du fond du problème.

**P : 05-SAC-001124**

Paul Grell, appuyé par Chadia Moghrabi, propose :

*« Que le Sénat se transforme en comité plénier pour une période de 15 minutes. »*

Vote sur P05 Pour 7

REJETÉE

**P : 06-SAC-001124**

Francis Weil, appuyé par Denise Merkle, propose :

*« Que le Comité de sélection demande à chacun des candidats la permission de divulguer leur nom et qu'il rende public le nom de ceux qui ont acquiescé. »*

**Rousselle** : Si je comprends bien la proposition, on va aller voir les gens dont la candidature a été rejetée et on va leur dire : « Acceptez-vous qu'on annonce publiquement que votre candidature a été rejetée? » Il est difficile de concevoir que les gens accepteraient une telle demande. C'est tout ce que j'ai à dire contre la proposition.

**Grell** : La proposition peut paraître absurde pour certains, mais dans une situation absurde, il n'est pas si absurde de chercher un peu de transparence.

**Richard** : Je suis contre la proposition, parce que l'Université a tout de même invité les personnes à soumettre leur candidature. Je trouve que revenir leur demander la permission de dire qu'elles ont été rejetées par le comité de sélection, c'est leur faire insulte.

**O. Robichaud** : Si quelqu'un veut l'accepter, il peut le faire de toute façon.

**Villard** : J'ai bien compris qu'on parle toujours des treize personnes et non des deux finalistes. Je pourrais concevoir que la proposition s'applique aux deux finalistes, mais je trouve exagéré qu'elle inclue les treize candidats ou candidates.

**Weil** : Je comprends ce que monsieur Rousselle a dit et je me rends très bien compte que certaines personnes hésiteront à donner leur nom, mais que d'autres peut-être voudront le donner, par exemple, lorsque j'ai été candidat au poste de recteur, je n'ai jamais eu de problème à donner mon nom, même quand ma candidature a été refusée. Vouloir établir la transparence, c'est faire en sorte que les candidatures, surtout celles qui sont sur la « short list », soient dévoilées. Si cette mesure dérange certaines personnes, elles ne poseront pas leur candidature.

Vote sur P06 Pour 3

REJETÉE

## 7. PROCESSUS SUIVI POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATURES AU POSTE DE VICE-RECTEUR OU DE VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE (suite)

**Moghrabi** : Ma question concerne les modifications à apporter aux modalités de sélection des cadres. Est-ce qu'on peut faire une proposition en vue de s'assurer que, dans les prochaines sélections de cadres, la liste des candidatures est rendue publique et que les personnes qui postulent à un poste savent que leur nom sera connu même s'ils ne sont pas finalistes?

**Président d'assemblée** : Bien sûr, vous pouvez demander une modification à vos processus.

**Moghrabi** : Je pars de l'hypothèse que l'Université, une institution des Acadiens, devrait faire connaître le nom des gens sélectionnés pour des postes de direction, quasiment comme pour des élections politiques, c'est-à-dire que les noms soient rendus publics.

**P : 07-SAC-001124**

Chadia Moghrabi, appuyée par Francis Weil, propose :

*« Que le Sénat académique recommande au Conseil des gouverneurs d'amender la politique de sélection des cadres à l'effet de rendre publics les noms des candidats et des candidates et d'en informer les principaux intéressés au moment de l'annonce. »*

**Villard** : Je voudrais proposer un amendement à la proposition. Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, je suis d'accord avec l'esprit de la proposition. Je pense qu'on n'aurait pas perdu une heure ce matin si l'on avait connu le nom des deux autres finalistes, et on aurait peut-être pu être alors été en mesure de constater que le comité avait fait un choix judicieux. L'amendement demande simplement que dorénavant les gens qui soumettent leur nom dans une procédure comme celle-là soient informés du fait que s'ils deviennent finalistes, leur nom sera connu. L'esprit de mon amendement vise à ne pas limiter les possibilités de bonnes candidatures de l'interne ou de l'externe dans les cas où, par exemple, quelqu'un qui postule à un poste ne voudrait pas que son patron soit mis au courant dès le début du processus de sélection.

### Amendement

**R : 08-SAC-001124**

Marc-André Villard, appuyé par Paul Curtis, propose :

*« Que l'on modifie la proposition principale pour ajouter "seules les personnes retenues pour l'entrevue voient leur nom divulgué". »*

**Lapointe** : Je vais appuyer cette amendement à la proposition parce que depuis que je suis à l'Université de Moncton, on a toujours eu connaissance des candidats qui étaient retenus pour des entrevues, et comme l'a dit le sénateur Villard, je pense que si, cette fois-ci, on avait été informé de cette manière, il y aurait beaucoup moins ce sentiment d'insatisfaction que l'on constate.

**Cormier** : Je ne suis pas contre l'esprit de l'amendement et même de la proposition, mais je crains qu'on tente de prendre une décision *ad hoc* un peu trop rapidement. On a soulevé des problèmes de fond concernant la procédure de sélection des cadres. La question mérite d'être considérée beaucoup plus longuement. C'est pourquoi je vais voter contre l'amendement en espérant qu'on puisse reporter à plus tard la discussion sur le sujet.

**Gagnon** : Je vais voter contre l'amendement parce que je crois qu'il est important, dans une sélection de candidats et de candidates aux postes de cadres supérieurs de l'Université, d'avoir comme objectif ultime de bien remplir le poste, en utilisant différents moyens de mesurer et d'évaluer les candidatures. D'après mon expérience comme membre de différents comités qui devaient attirer des candidatures de haut niveau, la confidentialité est une considération importante. Les gens qui répondent à un appel de candidatures pour un poste de vice-recteur ou de recteur ont un certain profil professionnel et peuvent être connus dans la communauté. Il n'est pas facile pour ces personnes de prendre la décision de rendre publique une volonté de candidatures en vue d'un poste. L'avis public existe, dans la procédure, pour les cas de consultations publiques, mais rendu à ce point, on a franchi différents échelons, on est passé par l'étude des candidatures effectuée par

## 7. PROCESSUS SUIVI POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATURES AU POSTE

## DE VICE-RECTEUR OU DE VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE (suite)

une firme d'experts, l'entrevue a eu lieu, ensuite le comité a fait le choix difficile d'en arriver à une candidature. L'une des considérations qu'on a déjà mentionnée ici, c'est l'importance pour un comité de sélection de ne pas créer de fausses attentes. Je crois que si l'institution veut attirer de bonnes candidatures pour tout poste à l'intérieur de l'Université, il ne serait pas raisonnable de mettre sur la place publique le nom de gens qui ont déjà une carrière et un profil professionnel important, lorsqu'on sait en partant que ces personnes ne pourront accéder au poste. Dans le cas présent, une seule candidature a été retenue. S'il y avait eu plusieurs candidatures de calibre pour une consultation publique, les finalistes (si l'on peut utiliser ce terme) auraient été connus publiquement et auraient pu décider d'aller ou non à cette consultation. Pour ces raisons, je vais voter contre la proposition en souhaitant que notre politique de sélection des cadres supérieurs puisse à la fois satisfaire tout le monde et attirer les meilleures candidatures possibles au moment où nous lançons les concours.

**Curtis** : Je respecte les arguments du sénateur Gagnon, mais si on a l'intention d'attirer les meilleurs candidats, des candidats vraiment sérieux qui veulent assumer la responsabilité du poste, il faut qu'eux-mêmes admettent, surtout à l'étape finale, qu'ils sont des candidats sérieux, alors le problème de la confidentialité ne se pose pas. J'ai donc l'intention de voter pour l'amendement et la proposition.

**Grell** : Je vais voter pour l'amendement parce que nous sommes dans une université où, comme dans l'entreprise privée, la mobilité est absolument nécessaire. Il est clair que lorsqu'on est dans un système de mobilité, qu'on soit cadre, professeur ou étudiant, on valorise ce phénomène dans le système universitaire. Pour améliorer la démocratie et la transparence, il est absolument normal que les processus de consultations puissent se faire en bonne et due forme, c'est-à-dire que l'ensemble de la communauté universitaire et des instances prenne la décision et non pas seulement quatre ou six personnes. Finalement, il est beaucoup plus sain que nous fassions un effort pour qu'il y ait plus qu'une seule candidature qui soit présentée au poste en question.

### Sur l'amendement

*« (...) seules les personnes retenues pour l'entrevue voient leur nom divulgué. »*

Vote Sur R08          Pour 19                                  Contre 4                                  ADOPTÉE

### Sur la proposition telle que modifiée et amendée

*« Que le Sénat académique recommande au Conseil des gouverneurs d'amender la politique de sélection des cadres afin que seules les personnes retenues pour l'entrevue voient leur nom divulgué ».*

Vote sur P07 Pour 10          Contre 14                                  REJETÉE

**Richard** : Je pense qu'avant qu'on entame un autre processus de sélection des cadres, le Sénat devrait l'examiner de nouveau, car il existe un malaise, et il est malsain pour l'Université de se retrouver dans cette situation. Je proposerais que le Sénat recommande une sorte d'étude afin qu'on puisse avoir de « l'input » dans la procédure. Il ne faut pas jeter la question aux oubliettes, car le problème surgira de nouveau dans trois ou cinq ans.

**McKee-Allain** : Avant de faire une proposition formelle dans ce sens, je dois dire que je me suis abstenue, et cela est rare. J'ai été membre sénatrice de deux comités de sélection de la vice-rectrice et du recteur et je constate qu'effectivement, il y a des problèmes relativement aux procédures de sélection. Je me suis abstenue parce que la question est plus complexe que ce que nos discussions portant sur la recherche d'un type de solution ont pu laisser entrevoir aujourd'hui. Cependant, je pense que le Sénat a tout à fait raison de se préoccuper de cette question. Je souhaiterais que le Sénat mette sur pied un comité *ad hoc* qui se pencherait sur la procédure de sélection des cadres à l'Université afin de trouver des solutions visant à la fois la transparence et le recrutement de candidatures qui créent un consensus. Ce comité ferait un rapport au Sénat qui soumettrait le tout au Conseil des gouverneurs.

**7. PROCESSUS SUIVI POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATURES AU POSTE DE VICE-RECTEUR OU DE VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE (suite)**

**R : 09-SAC-001124**

Isabelle McKee-Allain, appuyée par Thomas Richard, propose :

*« Que l'on mette sur pied un comité ad hoc qui se penche sur la Politique de sélection des cadres et fasse un rapport au Sénat académique, qui serait ensuite soumis au Conseil des gouverneurs. »*

**O. Robichaud** : La démarche proposée est utile parce que trop de points ne peuvent pas être réglés aujourd'hui et qu'il serait malheureux que l'Université ignore le malaise existant.

Vote sur R09

unanime

ADOPTÉE

**Président d'assemblée** : Ajournement pour le déjeuner.

Dîner de 12 h 50 à 13 h 40

**Président d'assemblée** : Nous nous sommes quittés après avoir adopté la résolution de former un comité *ad hoc*. La deuxième étape consiste à décider des modalités de formation de ce comité.

**McKee-Allain** : Je voudrais suggérer qu'on reporte les modalités de composition du comité *ad hoc* à la prochaine réunion du Sénat, qu'on demande au BDS de nous préparer entre-temps quelques modèles de comités *ad hoc* utilisés par le Sénat et qu'à la réunion du mois de mars prochain, on s'entende d'abord sur les modalités de la composition du comité, ensuite sur le choix en bonne et due forme des noms des membres du comité. Toute cette question peut susciter une discussion, et je juge que l'on a peut-être d'autres priorités pour notre réunion d'aujourd'hui. Je propose donc que l'on déplace la composition du comité *ad hoc* à la prochaine réunion du Sénat.

**Président d'assemblée** : Il semble y avoir consensus sur ce point.

**8. CONSULTATION POUR LE POSTE DE VICE-RECTEUR OU VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE**

(Retour de M. Vo-Van)

**Président d'assemblée** : Je demanderais au recteur de nous expliquer les modalités de cette consultation.

**Recteur** : Monsieur le président, à notre dernière réunion, nous avons convenu d'inscrire à l'ordre du jour de la réunion régulière du 24 novembre, la consultation pour le poste de vice-recteur ou vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche. Relativement à cette consultation, nous avons informé le candidat que nous souhaitons suivre le modèle que nous avons adopté dans le passé, c'est-à-dire une présentation de dix à quinze minutes dans laquelle le candidat énonce les défis du poste, tels qu'il les perçoit, et nous explique son expérience et ses qualités personnelles qui font de lui le candidat approprié pour combler ce poste, suivie d'une période de questions de la part des membres du Sénat. Nous avons également informé le candidat que cette séance de consultation devrait durer, comme par le passé, à peu près quarante-cinq minutes (je crois qu'on a prévu cinquante minutes à l'ordre du jour) et qu'ensuite, toujours selon la pratique, le Sénat prendra un vote au sujet du candidat. Je présume que c'est ce que le Sénat voudra faire après la présentation et l'échange de points de vue avec monsieur Vo-Van.

**Président d'assemblée** : Merci. Si vous avez des questions sur cette information d'ordre assez général, on va les accueillir. Monsieur Vo-Van, bienvenue dans la salle. Si vous voulez commencer votre présentation.

**Vo-Van** : C'est pour moi un plaisir et un privilège de me présenter au Sénat académique pour cette dernière ronde de consultations. Avant de commencer, j'aimerais m'excuser auprès des collègues qui ont déjà assisté à d'autres consultations de ce genre, que ce soit à Edmundston, à Shippagan ou à Moncton; j'espère qu'ils seront généreux et patients, puisqu'ils vont m'entendre encore une fois parler du même sujet!

**8. CONSULTATION POUR LE POSTE DE VICE-RECTEUR OU VICE-RECTRICE À**

## L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE (suite)

D'abord, si vous le permettez, je dirai quelques mots sur mon cheminement personnel. Je suis né au Viêt-Nam et suis venu en 1966 faire mes études universitaires au Canada, d'abord à l'École polytechnique de Montréal, en génie physique, ensuite à l'Université de Moncton où j'ai fait une maîtrise en physique avec le professeur Léonard LeBlanc et, finalement, à l'Université de Toronto, où j'ai complété une thèse de doctorat sur les propriétés optiques des couches minces granulaires, sous la direction du professeur David Scott. Arrivé à Moncton, j'ai vite réalisé que nous n'avions pas l'infrastructure requise pour la recherche ni la masse critique de chercheurs travaillant sur une même thématique. J'ai donc fondé en 1984, avec mes collègues, un Groupe de recherche en couches minces qui étudie les propriétés des matériaux et l'interaction matériau-matière. Six professeurs font présentement partie du Groupe, dont un est à Shippagan et cinq sont subventionnés par le CRSNG. Je crois bien que nous avons une certaine mesure de succès en considérant notre productivité régulière et bien reconnue sur les plans national et international, et notre budget de recherche de 1,3 M \$ durant les cinq dernières années. Je suis bien fier de rapporter que le Groupe travaille vraiment en équipe et que le regroupement des forces a été particulièrement fructueux.

Bientôt, je vais compléter mes 25 ans à l'Université de Moncton comme professeur et administrateur, car j'ai en effet travaillé en tant que vice-doyen, d'abord à la FESR entre 1982 et 1986, ensuite à la Faculté des sciences, avant de devenir vice-recteur adjoint à la recherche et doyen de la FESR jusqu'au moment où, tout récemment, j'ai assumé par intérim les fonctions de vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Avec ce bagage d'expériences et de formation, et une bonne connaissance des dossiers importants et du milieu, j'estime que je pourrais apporter une contribution valable au poste de vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Les enjeux et défis sont grands, en particulier lorsque je considère que l'Université de Moncton est en train de traverser une période difficile, à un point tournant de son histoire. Toute contribution bien pensée et bien menée pourrait avoir un impact bénéfique et décisif sur l'institution, alors que la complaisance et des actions disparates pourraient fort bien entraîner une situation désastreuse.

De manière générale, le premier objectif que je me propose, en tant que vice-recteur, est de travailler très fort pour augmenter la qualité de la formation et de la recherche à l'Université de Moncton. Cet objectif n'a rien d'original. Il rejoint celui que le recteur s'est proposé d'atteindre, lorsqu'il postula au poste de recteur. Il rejoint aussi, j'en suis sûr, les préoccupations des professeurs et de toute la communauté universitaire. C'est en offrant une formation de grande qualité et en effectuant des recherches valables et pertinentes que nous pouvons, en tant qu'université, rendre les plus grands services à la société et à la communauté que nous servons. Parler de qualité est cependant plus facile qu'accomplir les objectifs de qualité. Pour ce faire, il est essentiel que nous soyons vigilants en ce qui concerne l'application des critères de qualité dans toutes les activités entreprises, de la conception de programmes de formation ou de recherche jusqu'à l'affectation des ressources en fonction des besoins académiques, en passant par le recrutement de la relève professorale. L'atteinte des objectifs de qualité ne peut se faire que lorsque nous avons la participation et la collaboration de toute la communauté universitaire. Il faudrait que nous soyons plus stratégiques dans la répartition des tâches utilisant les expertises et les habiletés complémentaires de tous et de chacun. Il faudrait éviter l'éparpillement des ressources ou le double emploi. Il nous faudrait apprendre à fonctionner comme une vraie université-réseau avec trois campus qui se complètent et qui ne sont pas du tout rivaux entre eux. L'esprit d'équipe est absolument essentiel dans la réalisation de nos objectifs. Dans la poursuite de cet objectif de qualité, nous voulons faire de notre institution une des meilleures universités au pays.

Dans un contexte défavorable de compressions budgétaires, durant la dernière décennie, et d'augmentation fort modeste du financement universitaire commençant cette année, un des défis pressants est d'accroître de manière substantielle le budget de l'Université de Moncton réservé à la formation et à la recherche. Sans une augmentation considérable de ce budget, il sera très difficile pour nous d'atteindre les objectifs de qualité visés : notre effectif professoral ne pourra pas être renforcé et nos outils pédagogiques ainsi que nos laboratoires ne pourront pas être mis à jour ou actualisés. Des démarches en ce sens ont déjà été entamées par la direction de l'Université au cours de l'été dernier à plusieurs niveaux gouvernementaux et nous restons optimistes quant à un soutien tangible, à long terme, de notre institution. Dans ces démarches, nous voulons faire valoir la mission fort unique de l'Université de Moncton qui dessert les régions francophones de tout le pays, dans un contexte minoritaire où vivent à la fois la communauté acadienne et la francophonie canadienne. En plus de ces actions entreprises auprès des autorités gouvernementales provinciale et fédérales, l'Université doit aussi adopter une stratégie judicieuse de participation à divers programmes de financement majeurs récemment annoncés. Ceux-ci incluent la Fondation canadienne pour l'innovation, le Programme de chaires de recherche du Canada, le Fonds d'innovation de l'Atlantique et les autres fonds du Partenariat d'investissement de l'Atlantique.

Le financement complémentaire recherché nous aidera à réaliser nos objectifs de qualité, mais il existe aussi d'autres façons de travailler pour augmenter les moyens et notre capacité institutionnelle. Je veux en particulier insister sur le besoin de forger de nouveaux partenariats avec

## 8. CONSULTATION POUR LE POSTE DE VICE-RECTEUR OU VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE (suite)

d'autres institutions universitaires et d'autres intervenants dans la formation et la recherche. Ces partenariats pourront enrichir nos expertises, ouvrir de nouvelles voies et optimiser l'utilisation des ressources. Évidemment, tous les partenariats ne sont pas souhaitables ou réalisables; il s'agit de faire des choix judicieux, conformes à nos normes de qualité, et soucieux de la mission première de l'Université.

Un autre défi touchant particulièrement les universités de langue française est celui du recrutement des étudiants et étudiantes. La tendance à la baisse des années passées à l'Université de Moncton a été stoppée de manière ponctuelle, cette année, avec une légère augmentation de 3,7 % dans les inscriptions. Cependant, nous ne devons pas nous réjouir trop vite, car la situation démographique ne nous aide guère : le nombre de finissants et de finissantes des écoles secondaires chutera de 17 % dans les trois prochaines années! On pourrait contrer cette tendance à la baisse dans la population étudiante en augmentant le taux de participation aux études universitaires de la part des diplômés des écoles secondaires et en augmentant le contingent étudiant venant du Québec et d'autres provinces canadiennes ainsi que d'autres pays. D'après notre estimation, une certaine augmentation du taux de participation aux études universitaires de nos diplômés du secondaire serait réalisable et l'on pourra aussi s'attendre à une augmentation substantielle des étudiants provenant des autres provinces, en particulier de l'Ontario, et des pays de la francophonie internationale. Le recrutement est donc important, mais au delà du discours relié au nombre d'étudiants, il faudra viser d'abord à bien servir notre population en répondant aux besoins de formation de la société. Tout indique que la demande de finissants et de finissantes universitaires devient de plus en plus grande, sur le marché du travail, surtout lorsque la province et la région se tournent vers l'économie du savoir pour assurer leur développement. Nous avons donc besoin de sensibiliser davantage notre population à la valeur et à la pertinence des études universitaires pour le développement de notre société. Dans cet effort de recrutement et de valorisation des études universitaires, il ne faudrait surtout pas oublier la population étudiante adulte qui forme un contingent de taille jusqu'ici peu servi par notre institution. L'Éducation permanente devrait donc être davantage valorisée, voire même repensée pour pouvoir atteindre cette population en quête de formation continue. Nous attendons avec anticipation le rapport d'un Groupe de travail mis sur pied en septembre dernier, groupe dont le mandat est de réexaminer en profondeur toutes questions reliées à l'Éducation permanente.

Au défi du recrutement des étudiants s'ajoute celui du recrutement de la relève professorale. Nous sommes dans une période où les « baby boomers » commencent à prendre leur retraite en grand nombre, créant un vide substantiel derrière eux. On prévoit que, durant la prochaine décennie, les universités canadiennes auront à se battre pour combler environ 30,000 postes, un nombre qui défie notre imagination. Chacune des universités doit redéfinir sa stratégie de recrutement afin de se montrer à la lumière de tous les avantages qu'elle peut offrir aux candidates et aux candidats potentiels. La tendance inflationniste des salaires viendra nous hanter et les universités les plus nanties voudront bonifier leur offre d'emploi avec des conditions de travail alléchantes. Malgré toutes les difficultés qu'on peut entrevoir dans une telle situation, la partie n'est pas pour autant perdue, à condition que nous développions une stratégie globale et intelligente de recrutement. Le salaire n'est pas le seul attrait; d'autres facteurs, comme la spécificité de l'institution, l'environnement de travail, le sentiment d'appartenance et la qualité de vie offerte par la ville hôte contribueront à la décision des candidates et des candidats aux postes de professeurs. Il s'agit pour nous d'être tout à fait proactifs dans la recherche de la relève professorale pour notre institution. Déjà, nous avons entamé des travaux en ce sens et une stratégie institutionnelle est en train d'être mise en place.

Enfin, je dois aussi mentionner le défi d'ouvrir notre université à la « grande communauté francophone » à travers le monde. Certains diront qu'il faudrait internationaliser notre institution. Je n'insisterai pas davantage sur la terminologie, mais je dirais que nous n'avons pas d'autres choix, à l'heure des technologies de l'information et des communications, que de rendre notre université accessible au plus grand nombre d'apprenantes et d'apprenants possible à travers le pays et à travers le monde. Nous le faisons non pas pour suivre un courant ou une mode, mais bien par obligation et par nécessité. La formation délocalisée n'est plus un mythe : elle est à nos portes et elle risque de nous rendre plus vulnérables si nous ne nous organisons pas en conséquence. Nous ne serons certainement pas une université virtuelle, mais tout au moins, une composante importante de notre formation se fera par la voie des technologies nouvelles, et nous avons avantage à développer une expertise certaine dans l'enseignement à distance. C'est un défi que de maîtriser les technologies reliées à l'enseignement à distance, mais il existe là une opportunité sans pareille, pour l'Université de Moncton, de se démarquer des autres, surtout dans le monde de la francophonie. Cette capacité de délocaliser notre enseignement et d'atteindre les diverses régions du globe nous aidera également à rejoindre nos communautés rurales et la population en quête de formations spécifiques et continues. Au delà de cette accessibilité par rapport à la « grande communauté francophone », il y a aussi lieu de développer une programmation d'éducation à la dimension internationale, une approche qui non seulement aiguïsera nos connaissances des enjeux de la globalisation et mettra l'Acadie dans un contexte moderne, mais nous aidera aussi à développer notre compréhension de la diversité culturelle et de notre solidarité envers les peuples.

## **8. CONSULTATION POUR LE POSTE DE VICE-RECTEUR OU VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE (suite)**

Dans l'optique des points que je viens d'exposer, les travaux du Groupe de travail sur l'avenir de

l'Université, récemment annoncé par le recteur, seront certainement d'une grande pertinence et d'une grande utilité. Ils nous aideront à mieux nous définir dans le présent contexte et à déterminer la mission ainsi que les grandes orientations de l'Université pour les prochaines décennies.

Voilà, en quelques mots, mes préoccupations et quelques réflexions par rapport aux enjeux et aux défis que je perçois pour les années à venir. J'ose espérer pouvoir accomplir, avec votre aide, les objectifs visés. Merci de votre attention.

**Président d'assemblée :** Merci, monsieur Vo-Van. La période de questions est donc ouverte.

**Curtis :** Monsieur Vo-Van, je me demande si vous avez une stratégie ou des idées ou encore, une vision pour les disciplines fondamentales, c'est-à-dire les sciences, les sciences sociales et les arts.

**Vo-Van :** Étant donné que je suis moi-même issu d'une discipline fondamentale qui est la physique, j'ai des préoccupations concernant ces disciplines qui, bien sûr, incluent aussi les sciences sociales et les arts, par exemple, la philosophie et les lettres, et je voudrais qu'elles aient vraiment une place de choix à l'Université de Moncton. Si vous parlez de stratégies pour développer ces disciplines, selon moi, cela doit être fait avec toute la communauté universitaire. Il faut donc aller chercher la collaboration des gens parce qu'actuellement, il y a plusieurs problèmes qui se posent. Il y a, par exemple, la question de la valorisation des études universitaires qui n'est pas tout à fait une priorité de notre société. En effet, si l'on considère les sondages qui ont été effectués par la fondation francophone, on constate qu'il y a beaucoup moins d'intérêt pour les études universitaires. Je crois que, sur ce plan-là, des gens vont travailler à sensibiliser les jeunes à l'importance des études universitaires dans la société et à l'importance des études dans les domaines fondamentaux. Il est essentiel non seulement de travailler sur ce plan, mais aussi de regrouper toutes nos forces dans ces disciplines, à l'Université, pour vraiment faire valoir nos intérêts dans ces domaines, que ce soit par rapport à la formation que nous donnons à nos étudiants ou en ce qui concerne leur recherche. Pour atteindre ces objectifs, il faut un effort concerté de notre communauté et de la direction.

**Villard :** Je vais poser la même question mais pour un autre auditoire. Quelle est votre vision de la structure à trois campus et de son évolution dans le temps?

**Vo-Van :** Nous avons une structure qui comprend trois campus et, d'après moi, cette structure restera dans le futur. On devrait essayer de développer des créneaux d'excellence dans chaque campus, autant sur le plan de la formation que sur celui de la recherche. Au Campus de Shippagan, on pourrait développer des centres d'excellence dans des produits marins, par exemple, comme il y a déjà un centre de recherche sur les produits marins et qu'un certain nombre des recherches effectuées portent sur les ressources de la région. Le Campus de Shippagan a aussi des projets de formation en gestion de l'information qui s'avèrent importants et permettent d'envisager un développement très intéressant, surtout dans une conjoncture favorable à l'éducation à distance. Toutefois, il ne faudrait pas répéter inutilement les efforts de développement d'un campus à l'autre, mais bien chercher à nous compléter dans nos actions. C'est seulement en évitant de doubler nos efforts que nous pourrions développer le plein potentiel de chaque campus. On devrait donc, dans tous les campus, développer une mentalité d'université réseau, un réflexe de réseau. Nous n'avons pas encore développé ce réflexe qui nous pousse à nous consulter entre campus, par exemple, au sujet d'affaires qui se passent soit à Moncton, soit à Shippagan ou à Edmundston. Quand on aura établi une véritable mentalité de réseau, je crois que l'Université sera à son plein potentiel.

**Gaudet :** Monsieur Vo-Van, vous savez qu'il y a de plus en plus une tendance qui s'oriente vers une plus grande privatisation du savoir universitaire. On demande de plus en plus d'exporter des connaissances un peu partout par la voix de la médiatisation. Quelle est votre vision de toute la dimension pédagogique liée à cette nécessité de transmettre ou de médiatiser le savoir ou quelle vision avez-vous de toute la question de la médiatisation de l'apprentissage?

**Vo-Van :** Il est très important pour l'Université de travailler dans ce secteur et de le développer. Actuellement, et il est important de le souligner, nous avons une certaine longueur d'avance, dans le domaine des technologies, par rapport aux universités françaises et même aux universités du Québec. Des gens sont venus ici et ont été vraiment épatés de voir ce que l'on a à l'Université de Moncton. En ce qui concerne la médiatisation, il faut distinguer trois aspects importants, soit le contenu, le contenant et l'encadrement qu'on doit fournir aux étudiants et aux étudiantes des différents cycles. Pour ce qui est du contenu, nous avons récemment négocié avec la compagnie McGraw-Hill qui possède des éditions françaises en grande quantité et serait intéressée à nous fournir des contenus pour nos plateformes technologiques très rapidement. On pourrait obtenir des contenus français qui nous seraient grandement utiles, car au lieu d'avoir des livres en papier, on en aurait pour toute la plate-forme qui seraient à notre disposition. On pourrait alors peut-être ajouter à cette plate-forme électronique conviviale du livre, des questions ou problèmes, c'est-à-dire développer nos propres contenus, par exemple, pour notre clientèle qui étudie à distance, en utilisant le lien avec le contenu de ces fournisseurs. Cependant, ce qui est important, c'est d'avoir

## 8. **CONSULTATION POUR LE POSTE DE VICE-RECTEUR OU VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE (suite)**

un plan pour créer des contenus qui puissent être utilisés par nos étudiants dans différentes régions.

Pour tout cela, je crois qu'il est essentiel de développer un encadrement pédagogique afin que l'apprentissage se fasse de manière efficace et optimale. Il faut donc examiner les différents aspects de la médiatisation et les traiter de telle façon que lorsqu'on utilise les technologies, dans le domaine de l'apprentissage, on le fasse en créant des situations de réussite, autrement, on créerait une très grande déception par rapport à ces moyens et il serait difficile de s'en sortir. Lorsqu'on parle de certaines utilisations des technologies nouvelles, il faut donc faire des distinctions entre ces différents éléments et planifier une stratégie de développement qui vise un certain nombre de projets qu'on pourrait pousser afin d'expérimenter ces technologies en vue d'évaluer le succès qu'on pourrait obtenir dans tout cela.

**Gaudet :** Comme vous le savez, il faut des ressources humaines et financières pour développer cet encadrement pédagogique. Quels types de ressources prévoyez-vous mettre à la disposition de l'Université?

**Vo-Van :** D'après ce que j'ai pu observer, quand les gens investissent dans quelque chose, ils doivent atteindre un niveau assez élevé d'investissement pour obtenir du succès. Si l'on investit jusqu'à mi-chemin seulement, on peut retomber dans des situations où l'on n'avance pas beaucoup. Je suis d'accord avec vous qu'il faut investir des ressources importantes dans l'encadrement pédagogiques, mais nos ressources sont limitées. Dans cette sphère d'action, nous sommes en train de développer, avec les gouvernements et l'industrie, des partenariats qui pourraient nous donner des ressources assez grandes pour que l'investissement soit passablement massif dans un avenir rapproché, c'est-à-dire d'ici un an ou deux, parce qu'en cette matière, on ne peut pas attendre. Si l'on attend cinq ans, il sera déjà trop tard. Bientôt, vous verrez probablement des actions très précises qui nous donneront la possibilité de développer de manière beaucoup plus intensive et soutenue ce domaine.

**Lafrance :** Monsieur Vo-Van, comme vous le savez, presque la majorité des bibliothèques universitaires manquent de financement, principalement à cause de la hausse des coûts de la documentation, à l'achat, et de la dévaluation du dollar canadien. Ce manque de financement est permanent, il s'amplifie d'année en année, mais on a toujours besoin d'archives et l'on a besoin de documents, surtout pour les étudiants. Face à un dilemme comme celui-là, comment prévoyez-vous que les bibliothèques pourront continuer à maintenir un équilibre de production et une collection imprimée et électronique?

**Vo-Van :** Je pense que le manque de ressources se fait sentir dans beaucoup de secteurs et non pas seulement dans le cas des bibliothèques, mais je considère que la bibliothèque est vraiment une ressource vitale pour la formation aussi bien que pour la recherche dans un milieu universitaire. Sans cette ressource, on ne peut pas faire grand-chose. Mais quand on voit le prix des acquisitions et des revues, on a beaucoup de peine à combler ces coûts-là pour satisfaire aux exigences de la formation et de la recherche universitaire. Bien sûr, je crois qu'on devrait accorder une importance à la bibliothèque lorsqu'on distribue les budgets, mais il faut aussi essayer d'aller chercher du financement à l'extérieur. Nous avons déjà obtenu des financements importants de la fondation Lévesque, de la Fondation canadienne pour l'innovation, et cela a beaucoup augmenté la capacité de consulter des références dans certaines disciplines. Dans le domaine de la physique qui m'intéresse particulièrement, je constate qu'il existe maintenant un décalage extraordinaire comparativement à il y a dix ans, parce qu'on a optimisé les références; la bibliothèque est beaucoup plus dotée de références qu'avant même si l'on n'a pas certaines revues, mais je réalise que ce n'est pas le cas dans toutes les disciplines et qu'il faut arriver à un équilibre pour pouvoir se procurer des revues, des documents imprimés à la bibliothèque. Il s'agit de réaliser cet équilibre-là à l'intérieur du financement de l'Université aussi bien que par l'acquisition d'autres fonds.

**R. Landry :** Vous visez le poste de vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Je pense que vos qualités de chercheur et de leadership dans le domaine de la recherche prouvent bien que vous valorisez beaucoup la recherche. Vous avez aussi parlé de recrutement d'étudiants de l'extérieur. Il est certain qu'une fois que l'on a recruté les étudiants, il faut être capable de les garder et de les intéresser à la vie universitaire, à l'Université de Moncton. Étant donné que vous êtes aussi vice-recteur à l'enseignement, est-ce que vous pourriez nous parler de votre vision de la pédagogie universitaire et de la façon dont vous valorisez, par exemple, un organisme comme le CREA, le centre de recherche à l'enseignement et à l'apprentissage? J'aurais donc deux questions : premièrement, votre vision de la pédagogie, avec comme exemple le CREA et, deuxièmement, votre opinion quant à la valorisation de la pédagogie universitaire dans les promotions des professeurs.

**Vo-Van :** Nous avons toujours valorisé la pédagogie dans les promotions professorales. Nous considérons que les qualités pédagogiques de la professeure ou du professeur sont essentielles. On valorise la pédagogie, tout comme la recherche, dans la convention collective. Pour ma part, j'ai toujours essayé de donner mon plein potentiel aux étudiants et aux étudiantes. D'ailleurs, il y a ici des étudiants qui pourront peut-être en témoigner. Comment valoriser la pédagogie dans l'ensemble

## 8. CONSULTATION POUR LE POSTE DE VICE-RECTEUR OU VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE (suite)

de l'Université? Il existe des mécanismes dans la convention collective et en dehors de la convention collective. On pourrait donner plus de visibilité à ces mesures, par exemple, dans le cas des

technologies nouvelles, en essayant d'intégrer la dimension pédagogique aux activités de l'enseignement. Ici, à l'Université de Moncton, on a toujours beaucoup insisté sur l'approche pédagogique dans les nouvelles technologies. On pourrait valoriser la pédagogie grâce à des organisations un peu plus visibles qui, tout comme le prix à la recherche, donneraient un prix à l'enseignement. Essentiellement, il s'agirait de mettre à la disposition des professeures et professeurs des moyens efficaces pour améliorer leurs habiletés pédagogiques. On pourrait organiser des ateliers ou des séances spécialisées d'aide pour les professeurs qui ont soit des difficultés, soit des besoins d'améliorer leur enseignement. En ce qui concerne le CREA, nous pourrions examiner le rapport du consultant qui a effectué l'étude et voir dans quelle mesure nous pouvons répondre aux besoins exprimés, et à partir de cela, développer un plan de services à réaliser pour l'avenir.

**Lapointe :** Pour faire suite à cette question, je vous demanderais, monsieur Vo-Van, si vous êtes au courant du phénomène qui a été observé et qui est de plus en plus courant dans certaines universités dont la nôtre, à savoir que les professeurs qui veulent devenir permanents ou qui attendent des promotions répondent aux demandes de la clientèle étudiante afin que leurs évaluations soient les plus positives possibles, puisqu'on se sert de ces outils pour accorder des promotions et des permanences. On a effectivement pu observer que, dans les grandes universités, tant qu'un professeur n'est pas permanent ou qu'il tient à acquérir des promotions, il met de côté, jusqu'à un certain point, la qualité du contenu de ses cours, il adapte les contenus et abaisse les exigences pour recevoir une évaluation positive de la part des étudiants en vue d'obtenir finalement une promotion.

**Vo-Van :** Je pense que votre question touche l'évaluation de la pédagogie, c'est-à-dire la qualité de la pédagogie d'un professeur. Je suis d'accord avec vous qu'il n'est pas suffisant de regarder l'évaluation faite par les étudiants et qu'on devrait examiner d'autres éléments, par exemple, les syllabus de cours, la description des cours, les plans de cours, la manière d'utiliser les technologies et les moyens d'évaluer l'étudiant, comme les questionnaires d'examen. Il faut tenir compte de tous les facteurs pertinents, dans l'évaluation des qualités pédagogiques d'un professeur ou d'une professeure. Certaines personnes proposent une forme d'évaluation qui n'est pas utilisée chez nous, c'est l'évaluation par les pairs, mais si l'on envisageait de l'adopter, il faudrait qu'on s'entende sur la manière de procéder de sorte que toutes les parties concernées soient satisfaites et qu'il n'y ait pas de contestations à propos de cette méthode. Voilà un aspect qu'il faudrait peut-être ajouter, éventuellement, pour avoir un examen global des aptitudes pédagogiques.

**Grell :** Monsieur Vo-Van, vous avez fait allusion à différents mécanismes de la convention collective qui expliqueraient votre souci de la pédagogie. Dans la convention collective, on parle aussi d'un certain nombre de devoirs qui concernent le professeur d'université. Au point V.2 de l'Annexe A, on lit : « un professeur manque à ses devoirs en acceptant une nomination à un poste administratif [...] sans s'être assuré au préalable que l'on ait suivi une procédure convenable de consultation ». À votre avis, est-ce qu'une procédure convenable a été suivie pour le poste de vice-recteur intérimaire que vous occupez maintenant? Et je vous poserais la même question pour votre poste futur de vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

**Vo-Van :** Je ne commenterai pas sur la question, mais j'essayerai d'y répondre. Quand on parle de poste par intérim, cela veut dire un poste temporaire qui exige une certaine quantité de travail intérimaire. Le recteur a accepté son poste il y a quelques mois, et on a dû alors traiter un certain nombre de dossiers importants. Si un doyen accepte un autre poste ou est placé dans une situation intérimaire, on cherche peut-être d'abord du côté du vice-doyen ou de la vice-doyenne à qui on demande d'assumer les responsabilités du doyen durant cette période intérimaire pour que les fonctions ne soient pas interrompues et que les travaux se continuent sans trop de délais. La même chose se produit lorsqu'un vice-recteur, par exemple, passe à un autre poste et qu'on doit prendre des décisions relatives à son ancien poste. Il regardera d'abord du côté des vice-recteurs adjoints, en l'occurrence, à l'Université de Moncton, du côté du vice-recteur adjoint à la recherche et de la vice-rectrice adjointe à l'enseignement. Dans le présent cas, il a fait une consultation auprès de ces personnes et des autres vice-recteurs du réseau en plus d'un certain nombre de gens pour trouver quelqu'un qui puisse accomplir certaines tâches durant la période intérimaire et continuer les travaux qui sont en cours afin qu'il puisse lui-même se consacrer à des dossiers également importants de son nouveau poste. Lorsqu'on m'a approché et que j'ai accepté, j'estimais que je rendais un service à l'Université, et je ne me suis pas posé de problèmes de conscience par rapport à ma décision. Je ne me préoccupais pas du processus de consultation, par exemple, à savoir si les consultations avaient été faites auprès de tout le corps professoral, à ce moment-là, parce que je trouvais que c'était un poste temporaire et qu'il fallait accomplir un certain nombre de tâches durant la période intérimaire. Pour ce qui est du poste de vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, quand l'annonce a été faite, j'ai présenté ma candidature en bonne et due forme, je me

## 8. CONSULTATION POUR LE POSTE DE VICE-RECTEUR OU VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE (suite)

suis soumis à la procédure et j'ai participé aux entrevues, soit avec le comité, soit avec la firme choisie pour accomplir certaines tâches du processus de sélection. Je me suis soumis aux procédures normales dans le respect des règles, par exemple, nous ne discutons pas entre nous de cette consultation lors des rencontres entre les membres de la direction, et je ne vois pas pourquoi l'on me pose la question comme s'il y avait un problème.

**Moghrabi** : Monsieur le vice-recteur actuel et prochain, ma question est plutôt un commentaire à propos de l'affirmation que vous avez faites, selon laquelle il n'y a pas d'évaluation par les pairs à l'Université. Désolée, ce n'est pas vrai. Chaque année, on est évalué par les pairs lorsqu'on n'est pas permanent, lorsqu'on est temporaire, et quand on est permanent, on est évalué chaque année pour les demandes de dégrèvements, on est évalué chaque année pour les demandes de subventions, on est évalué pour les demandes de sabbatiques et on est évalué chaque fois qu'on fait des publications.

**Vo-Van** : Vous avez parfaitement raison quand vous dites qu'on est évalué à l'Université pour les aspects que vous mentionnez. Je faisais allusion à une évaluation de l'enseignement par les pairs comme cela se fait dans certaines universités où l'on évalue les habiletés pédagogiques d'un professeur en le visitant en classe, à un moment de l'année. De cette manière là, je crois que c'est une situation problématique.

**Bourque** : Monsieur Vo-Van, vous postulez à un poste de vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Pour revenir à l'aspect de la recherche, vous étiez doyen de la FESR et vous savez qu'on qualifie la recherche de pure ou d'appliquée. Des collègues qui travaillent dans le domaine de la recherche appliquée ont déjà émis l'opinion que cette forme de recherche est moins valorisée à l'Université, qu'elle est perçue comme secondaire. Pourtant, des étudiants sont orientés souvent vers des projets de recherche appliquée, comme celui du parc Kouchibouguac, qui les poussent à travailler plus directement avec la société. Comment voyez-vous la valorisation des qualités relativement complémentaires des deux formes de recherche?

**Vo-Van** : J'ai beaucoup discuté ce sujet avec différentes personnes, avec les collègues d'ailleurs et avec des collègues de ma profession, des physiciens. La frontière entre la recherche pure et la recherche appliquée est très floue. La recherche appliquée concerne plus l'application de connaissances existantes que la génération de nouvelles connaissances. Les éléments de la recherche fondamentale sont tellement nombreux qu'il est difficile de préciser lesquelles touchent la recherche appliquée. On peut donc affirmer que cette problématique existe. Si, par ailleurs, je dois faire l'analyse chimique d'un échantillon et dire quelle est la teneur de cet échantillon, je fais une recherche appliquée, parce que je prépare juste une mesure. On dira que c'est un projet de recherche même si ce projet n'a pas beaucoup d'étudiants. Dans ces cas, il s'agit de travaux de consultations pour un projet ponctuel où le candidat doit faire des analyses. On fait de la recherche appliquée dans des analyses avec corrélations, mais quand on étudie les facteurs, les effets et les causes de certaines choses, là, on peut faire de la recherche fondamentale et non pas absolument de la recherche appliquée.

**Sadéghi** : Dans votre présentation vous avez parlé de recrutement et de la diminution de 17 % de la population étudiante. Pour ce qui est du recrutement et des inscriptions dans les années à venir, en considérant le déclin du nombre d'étudiants dans les écoles secondaires du Nouveau-Brunswick, en considérant le fait qu'entre 64 % et 67 % des francophones du Nouveau-Brunswick sont intéressés à venir à l'Université de Moncton et que toutes les universités francophones du Canada, surtout de l'est du pays, vont chercher leur part de marché, et en considérant la baisse du côté du recrutement de francophones parmi les étudiants internationaux, quelle est votre façon de voir le recrutement en général, à l'intérieur aussi bien qu'à l'extérieur de la région, et qu'elle sera votre ligne d'action par rapport au problème viscéral du nombre peu élevé d'étudiants que nous avons à l'Université de Moncton?

**Vo-Van** : Il y a plusieurs problèmes reliés au recrutement. Lorsque vous avez un nombre d'étudiants qui vous porte à un certain niveau et que, soudainement, ce niveau baisse, il y a d'abord un problème de financement, parce que les frais de scolarité contribuent beaucoup au financement de l'Université. Ensuite, l'autre problème relatif au recrutement, c'est que nous n'avons peut-être pas assez valorisé les études universitaires afin d'y intéresser la population davantage. Fondamentalement, nous voulons répondre aux besoins de formation de la société, mais il nous faut, comme institution, un nombre d'étudiants représentant un taux de participation convenable ou souhaitable pour soutenir le financement des études universitaires. Il faut donc augmenter notre population étudiante par des efforts de recrutement dans d'autres provinces ou d'autres pays, pour créer un mélange intéressant dans notre université, tout en essayant d'atteindre les objectifs de formation de la société. Il est évident que, sur le plan budgétaire, augmenter la masse des étudiants internationaux et des étudiants d'ici nous offrirait de meilleures possibilités de bien équiper notre institution et de mieux organiser nos programmes de formation et de recherche. Il faut absolument développer une stratégie globale en ce sens pour l'Université. Le poste de directeur du recrutement et du développement a justement été créé avec l'intention de pousser très fort dans cette direction.

## 8. **CONSULTATION POUR LE POSTE DE VICE-RECTEUR OU VICE-RECTRICE À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE (suite)**

**Président d'assemblée** : Je vous remercie. Je pense que nous avons épuisé la liste de questions. Monsieur le recteur, êtes-vous d'accord pour qu'on passe directement au scrutin secret? Pas d'objection. Lorsque vous aurez voté, si vous voulez bien rester à vos places, cela faciliterait le compte du vote. Ensuite, vous pourrez faire une pause pendant le dépouillement du scrutin.

(M. Vo-Van s'absente)

**Recteur** : Monsieur le président, pour éviter toute confusion, j'aimerais que l'on note qu'en tant que président du comité de sélection, je n'exercerai pas mon droit de vote sur la présente consultation.

**L. Caron** : Est-ce qu'on pourrait dévoiler le résultat du vote à la toute fin de la réunion?

**Président d'assemblée** : Oui.

**Recteur** : Je souhaiterais également que le Sénat communique au Comité de sélection le résultat, puisque la politique de sélection des cadres prévoit que le Sénat doit être consulté et qu'en effet, le Comité a demandé au Sénat d'entendre le candidat.

### **Résultat de la consultation (divulgué à la fin de la réunion)**

Scrutateur et scrutatrice : Paul-Émile Benoit et Suzanne LeBlanc

Pour 18

Contre 11

Abstention 1

#### ***R : 10-SAC-001124***

Marc LeBlanc, appuyé par Daniel Comeau, propose :

*« Que les bulletins de vote soient détruits. »*

Vote sur R10

unanime

ADOPTÉE

(Retour de M. Vo-Van)

## **9. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL SAC-001027**

### ***R : 11-SAC-001124***

Serge Rousselle, appuyé par Sylvain Lavoie, propose :

*« Que le procès-verbal SAC-001027 soit adopté. »*

Vote sur R11

unanime

ADOPTÉE

## **10. AFFAIRES DÉCOULANT DU PROCÈS-VERBAL SAC-001027**

### **10.1 (6) Conseil de la langue française**

**Recteur** : J'aimerais informer le Sénat du fait qu'immédiatement après la dernière réunion du Sénat académique où nous avons eu une très longue discussion concernant le rapport du Conseil de la langue française, nous avons commencé les démarches pour organiser une rencontre avec le recteur. Malheureusement, comme cette rencontre aura lieu seulement la semaine prochaine, mardi, je crois, nous ne pouvons pas faire aujourd'hui un compte rendu même partiel de nos entretiens. Évidemment, nous avons l'intention de poursuivre le travail dans le sens de la discussion.

## 11. RAPPORT DU COMITÉ DES PROGRAMMES DE PREMIER CYCLE

Voir le Document C, p. 1-5

**Président d'assemblée** : Monsieur Vo-Van, nous poursuivons la discussion au sujet de votre rapport.

**Moghrabi** : Lorsqu'on est passé au point 9, je me suis demandée ce qu'on ferait concernant le nom du programme de psychologie.

**McKee-Allain** : Je peux peut-être vous informer. L'assemblée départementale de psychologie a apporté une précision, et dans le respect des différentes instances, immédiatement après la réunion de notre conseil de la faculté qui tient séance lundi après-midi, j'enverrai les résultats des décisions au Comité des programmes.

### 11.1 Modifications au règlement universitaire 1.9

**VRER** : Je vais maintenant présenter le rapport du Comité des programmes de premier cycle. Il s'agit de modifications au règlement universitaire 1.9 *Cours au choix*. Nous savons tous que les cours au choix présentent certaines difficultés dans la gestion du dossier de la formation des étudiants, et lorsque nous considérons la fusion des facultés, le règlement peut paraître trop restrictif en ce qui concerne ces cours. Pour un étudiant d'une faculté, il faut comprendre que ces cours se donneraient en dehors de sa faculté. À la réunion des vice-doyens, puis au Comité des programmes, on a suggéré de modifier le règlement de telle façon que ces cours au choix puissent être définis de manière beaucoup plus appropriée à la formation de l'étudiant. De plus, l'Université se donne le droit de refuser un cours au choix dont le contenu est semblable ou de niveau inférieur au contenu d'un cours déjà réussi. C'est dans ce sens que le comité des programmes a proposé ce changement.

**R : 11-SAC-001124**

Truong Vo-Van, appuyé par Colette Landry Martin, propose :

*« Que le Sénat académique accepte la modification au règlement universitaire 1.9 Cours au choix et invite les responsables des programmes à préciser la nature des cours au choix à même le programme. »*

Vote sur R11

unanime

ADOPTÉE

## 12. CÉRÉMONIE DE COLLATION DES GRADES À L'AUTOMNE

**SG** : Au début de l'automne, un doyen d'une faculté a demandé pourquoi on avait discontinué les collations de grades qui, par le passé, avaient lieu à l'automne et si l'on pourrait songer à remettre sur pied cette coutume d'organiser une cérémonie de remise des diplômes à l'automne. Après en avoir discuté, aux niveaux du recteur et du vice-recteur, on a décidé de mettre ce point à l'ordre du jour afin de soulever la question au Sénat et d'y donner de l'information supplémentaire. D'après un relevé effectué par le Registrariat, des cérémonies de collation des grades ont antérieurement eu lieu à l'automne. Je peux confirmer qu'on a organisé des cérémonies en 1974-1975 et en 1976-1977, puis qu'on a discontinué cette pratique, je ne sais plus pourquoi. Il y avait alors quelque deux cents finissants et finissantes à ces cérémonies, par exemple, en 1976, il y en avait 346 et en 1977, il y avait 187, mais ces années-là, le nombre des inscriptions était plus élevé que maintenant. Le relevé des quatre ou cinq dernières années nous montre qu'environ une centaine de personnes terminent des programmes, soit aux sessions de printemps, soit aux sessions d'été, et qu'elles sont alors prêtes à recevoir leurs diplômes, mais qu'elles doivent attendre jusqu'au mois de mai de l'année suivante. Voici la question que nous nous posons. Est-ce que l'on devrait rétablir une cérémonie de collation des grades en octobre, à l'Université de Moncton?

**Recteur** : Monsieur Viel a fourni une partie de l'information que je voulais transmettre. Je dois ajouter qu'avec l'arrivée des programmes coop, en particulier, où le modèle de huit semestres consécutifs aboutissant, quatre ans après l'inscription, à la fin d'un programme d'études au mois de mai, n'existe pas, puisque de plus en plus, dans ce genre de programmes, les étudiantes et les étudiants sont absents un semestre régulier mais peuvent étudier un semestre d'été. On aura donc de plus en plus d'étudiantes et d'étudiants qui ne finissent pas à l'intérieur de quatre ans, mais peut-être de quatre ans et demie ou de cinq ans ou encore, de cinq ans et demie. Également, plus on introduira de programmes d'études et plus on aura d'inscriptions à temps partiel, plus on trouvera d'étudiants et d'étudiantes admissibles au diplôme dès le 15 octobre. Nous avons tout lieu de croire

## 12. CÉRÉMONIE DE COLLATION DES GRADES À L'AUTOMNE (suite)

qu'il y a une certaine demande pour une collation des grades à cette date et que la population étudiante recevrait bien cette option. De plus, je constate que plusieurs universités de la région et d'ailleurs, même de notre taille, ont des remises de diplômes à l'automne. Évidemment, une telle cérémonie demande un peu de coordination, mais n'occasionnerait pas trop de démarches compliquées de la part de l'Université. Je serais certainement favorable à l'idée de réintroduire une cérémonie de collation des grades à l'automne, probablement en octobre ou au courant du mois de novembre.

**R : 12-SAC-001124**

Colette Landry Martin, appuyée par Daniel Comeau, propose :

*« Que l'Université de Moncton réinstaure la pratique d'une cérémonie de collation des grades à l'automne. »*

**R. Robichaud** : Monsieur le recteur, vous avez fait allusion aux programmes coop, mais j'ajouterais que, dans notre cas aussi, aux études familiales, les étudiants et les étudiantes qui doivent recevoir leur diplôme terminent en décembre normalement.

**Richard** : Qu'est-ce qui se passait avant?

**SG** : Il y a trois émissions de diplômes : une le 15 octobre, une le 15 février et celle du mois de mai. L'étudiant ou l'étudiante peut recevoir son diplôme directement, par courrier, ou venir le chercher après la date d'émission. Si le diplômé ou la diplômée veut assister à une cérémonie officielle, il ou elle nous remet son diplôme pour qu'on le lui redonne à nouveau officiellement.

**Rousselle** : Pour l'information, normalement, la majorité des étudiants terminent soit à la fin du mois de décembre, soit à la fin du mois d'avril. Combien terminent à la fin des sessions d'été?

**SG** : Pour les quatre ou cinq dernières années, il y en avait une centaine.

**Lapointe** : Je trouve l'idée d'une collation des grades l'automne intéressante, monsieur le président, et j'aurais tendance à appuyer cette option parce que je crois qu'elle répondrait aux attentes de notre clientèle adulte et pourrait avoir un effet de motivation intéressant. Cette collation des grades est probablement moins importante sur le plan du décorum. Je me demande ce qu'elle exigerait comparativement à l'autre qui est assez grandiose.

**SG** : Je n'ai pas de chiffres précis quant au coût que représenterait une collation des grades d'automne, mais il n'y aurait pas beaucoup de dépenses autres que l'aménagement d'une salle et une réception.

**Smyth** : Est-ce que cette collation des grades aurait lieu sur chacun des campus ou sur un seul?

**Recteur** : On aurait dû préciser que l'esprit de la question consistait à organiser une collation des diplômes au Campus de Moncton, ce qui n'empêcherait aucunement quelqu'un ayant terminé un programme d'études offert dans une autre constituante de venir chercher son diplôme à Moncton, comme il arrive, à l'occasion, qu'au printemps, des personnes originaires de la région du Madawaska, qui ont terminé leur programme à Moncton, vont à la cérémonie à Edmundston ou à Shippagan, selon le cas. Cette flexibilité existe puisque nous émettons un diplôme de l'Université. Pour ce qui est d'une cérémonie sur les autres campus, nous n'avons pas eu d'indication de la part des constituantes d'Edmundston ou de Shippagan, à savoir si le nombre d'étudiantes et d'étudiants devant recevoir un diplôme la justifierait.

**R. Landry** : J'ai lu de la correspondance qui semble indiquer que la cérémonie du mois de mai peut être longue. Est-ce qu'on a considéré la possibilité d'intégrer les doctorats honorifiques et les professeurs émérites à une éventuelle cérémonie d'automne?

**Recteur** : J'ai consulté le BDS au début de la semaine afin de voir si l'on était d'accord pour inverser les deux points à l'ordre du jour de la réunion d'aujourd'hui, justement à cause de cette correspondance à traiter, au sujet de la place peut-être un peu trop prononcée des doctorats honorifiques à la cérémonie de collation des grades du printemps. Il est certain que recevoir une partie de nos docteurs d'honneur lors d'une cérémonie d'automne permettrait d'alléger la cérémonie du printemps. Nous pourrions discuter cette question au prochain point de l'ordre du jour et voir à créer un équilibre pour l'année en cours. Vous constaterez que la liste est un peu plus longue que d'habitude puisqu'elle comprend les suggestions de l'an dernier que nous n'avons jamais étudiées et celles d'un nouvel appel de candidatures pour cette année. Si l'on avait deux collations des grades, on pourrait répartir les doctorats honorifiques de façon à en octroyer un certain nombre au printemps et les autres à l'automne.

Vote sur R12 unanime ADOPTÉE  
**13. RAPPORT DU COMITÉ DE SÉLECTION DES GRADES HONORIFIQUES**

**Recteur** : Selon la pratique, un cahier vous sera distribué pour l'étude des candidatures. Je voudrais vous rappeler qu'au dernier Sénat académique, nous avons déjà considéré la liste des professeurs émérites pour l'année 1999-2000. Une cérémonie devrait donc inclure ces personnes. Cependant, nous n'avons pas étudié la liste établie l'an dernier pour les docteurs d'honneur. La liste vous présente, en deux catégories, les recommandations que le comité de l'an dernier était prêt à vous faire et celles de l'exercice de cette année. La liste est donc un peu plus longue que d'habitude, mais on a prévu, pour votre considération, que s'il y avait deux collations des grades, on pourrait essayer d'équilibrer la répartition des doctorats honorifiques à octroyer aux cérémonies d'automne et de printemps. Pour ce qui est des professeurs émérites, l'appel de candidatures a attiré très peu de candidatures, en réalité, une seule candidature additionnelle, probablement parce qu'on n'a pas eu de cérémonie l'an dernier.

**Recteur** : Comme vous pouvez le constater, nous sommes ici un peu à cheval entre deux années. Je n'ai pas suivi le processus qui a mené à la compilation d'une partie de la liste des candidatures, puisque je n'étais présent au comité de sélection que pour les candidatures considérées cette année. Certains membres du comité de sélection ont travaillé à la compilation des deux listes. Ceux ou celles qui sont présents ici pourraient peut-être apporter des nuances et répondre, au besoin, aux questions.

**Note** : En raison du caractère confidentiel des candidatures, le rapport du Comité de sélection des grades honorifiques est distribué séance tenante et repris après le vote. De plus, conformément à la tradition, les discussions relatives aux candidatures, de même que le nombre de voix que chacune de celles-ci a obtenues, n'apparaissent pas au procès-verbal. Finalement, pour la logique de la présentation, nous donnons ici les résultats du vote, bien qu'il ait eu lieu un peu plus tard.

Scrutateur et scrutatrice : Paul-Émile Benoit et Suzanne LeBlanc.

**Résultat du scrutin secret** : Les candidatures suivantes ont reçu au moins les deux tiers des voix :

### Moncton

#### Première cérémonie

Louise Arbour	Doctorat honorifique en droit
Claudette Bradshaw	Doctorat honorifique en travail social
Maurice LeBlanc	Doctorat honorifique ès arts
Camille Ferguson	Doctorat honorifique en éducation

#### Deuxième cérémonie

Isadore et Esther Fine	Doctorat honorifique ès arts
Stephen Hanessian	Doctorat honorifique en sciences
Yvon LeBlanc	Doctorat honorifique en études acadiennes

### Edmundston

Jean L. Pedneault	Doctorat honorifique en communication
-------------------	---------------------------------------

### Shippagan

Rose-Mary Babitch	Professeure émérite
Réjean Thomas	Doctorat honorifique en sciences de la santé

## 14. SUGGESTIONS POUR LE FONCTIONNEMENT DES ASSEMBLÉES

**Président d'assemblée** : Monsieur Grell a demandé de mettre ce point à l'ordre du jour. Avez-vous une suggestion quant à la manière de traiter cette question?

**Grell** : Je pensais demander un comité plénier d'environ dix minutes pour rassembler des suggestions afin d'améliorer éventuellement le fonctionnement du Sénat.

## 14. SUGGESTIONS POUR LE FONCTIONNEMENT DES ASSEMBLÉES (suite)

**R** : 13-SAC-001124



cérémonie. L'autre point que je voudrais souligner a trait à la limite de temps. Je crois qu'on pourrait recommander fortement un temps limite aux doyens qui font la citation des docteurs d'honneur. Dans certaines universités, on préapprouve le texte uniquement pour fixer sa longueur et planifier le temps de la cérémonie. Comme nous avons été sensibilisés, nous devrions prendre des mesures pour essayer de réduire le temps qui est alloué pour la cérémonie.

**Villard** : J'aimerais faire une proposition relativement aux lettres de messieurs Arseneau et Moore. Je pense que les deux préoccupations véhiculées par les étudiants dans ces lettres (même si monsieur Arseneau n'est pas un étudiant) sont importantes. Moi-même, depuis mon arrivée au Sénat, je m'interroge sur la pertinence d'attribuer autant de doctorats honorifiques chaque année à l'Université de Moncton. Je trouve même que le fait d'en attribuer autant dilue l'importance et la valeur de cette distinction. En plus, cette activité cause des problèmes logistiques sérieux lors de la cérémonie de collation des grades. Dans les grandes universités canadiennes, on accorde un doctorat honorifique par cérémonie. Je ne suis pas d'accord avec l'idée d'éliminer cette pratique parce que je pense qu'elle est importante. Moi-même, quand j'ai obtenu mon diplôme, j'ai trouvé intéressant qu'une personne expérimentée puisse témoigner de son expérience lors de notre cérémonie de collation des grades. Je proposerais donc qu'à compter de la remise des diplômes de 2001, un seul doctorat honorifique soit attribué lors de chaque cérémonie de collation des grades.

**P : 14-SAC-001124**

Marc-André Villard, appuyé par Paul Curtis, propose :

*« Qu'à compter de l'automne 2001, un seul doctorat honorifique soit attribué à chaque collation des grades sur chacun des campus. »*

**McKee-Allain** : J'aimerais préciser que dans les grandes universités, il y a une collation par faculté, alors qu'ici, sur les trois campus, on regroupe l'ensemble des disciplines. Je comprends l'intention, mais j'aurais de la difficulté à voter en faveur de la proposition qu'on a formulée.

**SG** : Une question de précision, monsieur le président. On est en train de faire des propositions au sujet de doctorats honorifiques qui seraient attribués à l'automne 2001, alors que nous nous sommes déjà penchés sur la question au point 13.

**Président d'assemblée** : C'est donc un amendement à l'amiable. Tout le monde comprend qu'on parle du printemps 2002.

**La proposition P : 14-SAC-001124 se lira comme suit :**

*« Qu'à compter du printemps 2002, un seul doctorat honorifique soit attribué à chaque collation des grades sur chacun des campus. »*

**Recteur** : Je voudrais comprendre un peu plus le sens, c'est-à-dire les raisons ou motivations de la proposition du sénateur Villard. Est-ce que le fait de décerner plus d'un doctorat honorifique cause des problèmes de qualité ou est-ce que cela occupe trop de temps lors d'une cérémonie de collation des diplômes? Si la réponse était le deuxième point, je pense que les étudiants qui ont soumis cette préoccupation à notre attention et un certain nombre d'intervenants voulaient justement s'assurer qu'on réduise le temps attribué aux docteurs d'honneur, lors de la cérémonie, et non pas qu'on diminue le nombre de doctorats honorifiques prévu actuellement par les règlements, de cinq à un par année. J'ai de la difficulté avec la proposition parce que certaines années, on aurait souhaité avoir un peu plus de choix dans les réponses aux candidatures, mais on pourra, par ailleurs, faire plus de publicité afin de s'assurer de recevoir de très bonnes propositions de doctorats honorifiques. Je trouve très limitatif, pour une université qui a beaucoup de programmes dans plusieurs disciplines, d'en attribuer un seul par année, ou deux dans le cas du Campus de Moncton. Le potentiel maximal de quatre par année pour l'ensemble de l'Université, selon cette proposition, me semble un peu minimaliste. Si l'on voulait soulever uniquement la question du décorum à adopter lors d'une cérémonie, je pense qu'on pourrait trouver des moyens qui préservent la flexibilité qu'a l'institution pour proposer des candidatures.

**VRER** : De manière générale, je partage l'avis de ma collègue selon qui plusieurs universités ont des collations de diplômes séparées au cours desquelles on remet un doctorat honorifique. Cependant, d'après la politique de l'Université, jusqu'à cinq doctorats honorifiques seraient donnés normalement chaque année. Je crois qu'il faut faire attention et qu'on doit souhaiter que le Comité

**15. CÉRÉMONIE DE COLLATION DES GRADES : DOCTORATS HONORIFIQUES (suite)**

de sélection des grades honorifiques soit plus vigilant pour qu'on n'ait pas une prolifération de grades

honorifiques, mais comme la politique actuelle donne un certain guide actuellement en fixant à cinq le nombre maximal de doctorats honorifiques, je crois que c'est relativement acceptable et qu'on devrait fonctionner avec cette règle.

**Smyth** : Je suis un peu d'accord avec monsieur le recteur. Il existe différentes façons de procéder dans d'autres universités, par exemple, à l'Université de Montréal, on décerne chaque année plusieurs doctorats honorifiques, mais un seul docteur d'honneur parle au nom de tous les autres.

**McKee-Allain** : Et ce sont les doyens qui font la présentation.

**Lavoie** : La question n'est pas de savoir quel nombre de doctorats donner, mais quelle durée fixer pour chaque docteur. On peut n'avoir qu'un seul docteur d'honneur et le présenter pendant une heure. Ce n'est pas mieux que d'en avoir quatre qu'on présente quinze minutes chacun. C'est la durée totale de la présentation des doctorats honorifiques qui pose un problème. De plus, cette journée de la collation des grades est celle des finissantes et des finissants. Il ne faut pas l'oublier.

**Bourque** : Je voudrais appuyer l'esprit de ces deux lettres, mais je vais voter contre la proposition pour des raisons qui ont déjà mentionnées. De plus, je crois que la visibilité des facultés et des écoles est importante et que si on limitait trop le nombre de doctorats honorifiques, on risquerait d'en décerner un dans notre discipline seulement tous les cinq ou dix ans.

**Richard** : Dans le même sens, je crois que ces doctorats servent au rayonnement de l'Université, peut-être pas dans tous les cas mais dans certains. J'ai peur qu'en en réduisant le nombre, on diminue l'« exposition », si vous le permettez, dont pourrait bénéficier chaque faculté.

**R. Robichaud** : Je crois que la dernière cérémonie de collation des diplômes a duré exactement une heure et demie. Alors, je peux très bien comprendre les étudiants qui ont autre chose à faire, cette journée-là, que d'être pris à rester assis sans pouvoir bouger et à attendre la fin de la cérémonie, mais je suis en faveur de reconnaître les gens par des doctorats honorifiques, de façon modérée.

**Curtis** : Je crois que la proposition de monsieur Villard que j'ai appuyé essaie d'atteindre deux objectifs : diminuer la durée de la cérémonie de collation des diplômes ainsi que valoriser le prestige d'un grade honorifique. J'appuie les deux idées dans cette proposition. Je comprends l'hésitation du recteur et des autres sénateurs et sénatrices, mais si nous offrons un grade honorifique pour reconnaître le mérite d'une personne de notre société, sur les plans local ou national, je considère que le prestige associé à ce grade demeure intact si un seul grade honorifique est attribué lors de la cérémonie.

**Poitras** : Je vais voter contre la proposition parce que je calcule la possibilité qu'on soulève les mêmes objections pour ce qui est des professeurs émérites. Je crois que cela serait déplorable, puisqu'il y a plusieurs candidatures de plusieurs professeurs....

**Weil** : En considérant les commentaires qu'on a faits, j'ai l'impression qu'on n'est pas vraiment prêt à se prononcer sur cette proposition ou ce problème et j'aimerais qu'on en réfère au BDS qui pourrait former un comité. Je suggérerais seulement que Raphaël Moore en fasse partie.

#### **P : 15-SAC-001124**

Francis Weil, appuyé par Marc LeBlanc, propose :

*« Qu'en ce qui concerne la proposition P : 14-SAC-001124, on s'en réfère au BDS qui formera un comité dont Raphaël Moore fera partie. »*

**Président d'assemblée** : Cette proposition a préséance sur la précédente. Le comité auquel on s'en réfère est la seule question sur laquelle il peut y avoir des délibérations.

**Villard** : Avec tout le respect que je dois au sénateur Weil, je vois mal comment le BDS serait plus en mesure de réfléchir que l'ensemble du Sénat.

Vote sur P15 Pour 7REJETÉE

La proposition est rejetée, car il n'y a pas le minimum requis de 10 voix.

#### **15. CÉRÉMONIE DE COLLATION DES GRADES : DOCTORATS HONORIFIQUES (suite)**

**Villard** : Pour ce qui est de la pratique courante dans les grandes universités canadiennes, au sujet des doctorats honorifiques, il faudrait en faire l'inventaire, mais j'en connais au moins une qui décerne un doctorat honorifique par collation des grades pour l'ensemble des facultés.

**Vote sur P14 Pour 5REJETÉE**

La proposition est rejetée, car il n'y a pas le minimum requis de 10 voix.

**Président d'assemblée :** Avant de clore cette réunion, une mise en garde concernant le point 17 *Nomination au Comité des programmes*. Comme il y a eu une démission, celle de monsieur Hall, si vous ne nommez pas quelqu'un aujourd'hui, le comité ne sera pas complet. Si personne ne trouve cette situation désastreuse, nous pourrons clore la réunion.

**16. PROCHAINE RÉUNION**

La prochaine réunion aura lieu le 8 mars 2001 à 9 heures.

**17. CLÔTURE**

La séance est levée à 16 h 35.

Contresigné le \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Yvon Fontaine, président

\_\_\_\_\_  
Marielle Gervais, secrétaire temporaire

**DOCUMENTS**