

SAC-250117

ANNEXE 1

**Transcription de la réunion extraordinaire du
SÉNAT ACADÉMIQUE
du 17 janvier 2025**

Disponible sur le portail :

<https://www.umoncton.ca/gouvernance/senat-proces-verbaux>

**Transcription préparée par
Suzanne Beaulieu
PRO DOCUMENTS
Dieppe (Nouveau-Brunswick)**



1. Ouverture

Président d'assemblée : ...Florin Filip, directeur général de la formation continue, bienvenu, et Cédric Laverture, vice-recteur par intérim au campus de Shippagan donc bienvenu parmi nous. Pour cette séance du Sénat académique, sont nommés respectivement scrutateur et scrutatrice, Michel Couture et Janice Comeau. Sont excusés aujourd'hui Danika Beaudin, Olivier Clarisse, Caroline LeBlanc, Lacina Coulibaly, Christine Paulin, Érik Labelle-Estaugh et Simon Thériault.

2. But de la réunion

Président d'assemblée : Ça nous amène au point 2, le but de la réunion. Comme vous le savez, c'est une séance extraordinaire qui porte sur la consultation en vue du renouvellement du recteur et vice-chancelier.

3. Constatation de la régularité de la convocation et droit de présence

Président d'assemblée : Le point 3, constatation de la régularité de la convocation et vérification du droit de présence, madame la secrétaire générale.

Secrétaire générale : Alors bonjour tout le monde. Monsieur le président, cette réunion extraordinaire fut convoquée le 18 décembre, 2024 par le président du Sénat académique et recteur et vice-chancelier, Dr Denis Prud'homme. Tout est conforme aux procédures prévues au paragraphe 37(5) des Statuts et Règlements. Tant qu'au droit de présence, il a été vérifié et tout est en règle. Merci.

4. Consultation – renouvellement du recteur et vice-chancelier

Président d'assemblée : Merci beaucoup madame la secrétaire générale. Ça nous amène au point 4. C'est vraiment avec grand plaisir que je vous souhaite la bienvenue à cette consultation auprès du Sénat académique dans le cadre du processus de renouvellement du recteur et vice-chancelier conformément à la politique de sélection des cadres de l'Université de Moncton. Avant d'inviter le recteur à prendre la parole, j'ai quelques messages. Dans un premier temps, le recteur Prud'homme fera une présentation d'environ 30 minutes et dans un deuxième temps, il répondra aux questions des membres. On estime qu'en tout ça devrait prendre à peu près 75 minutes. Aussi à noter que la présentation et la période de questions sont enregistrées et web diffusées. Comme vous le savez, le recteur Prud'homme occupe les fonctions de recteur et vice-chancelier de l'Université de Moncton depuis le 1^{er} juillet, 2020. Avant son arrivée à l'université, il a été doyen de la Faculté de la santé à l'Université d'Ottawa pendant dix ans et par la suite, vice-président associé de l'Institut du savoir Montfort. Suivant des études en kinésiologie, il a fait des études en médecine à l'Université Laval et exercé cette profession pendant plusieurs années. J'invite maintenant le recteur Prud'homme à prendre la parole et sa présentation sera accompagnée de diapositives PowerPoint. Monsieur le recteur.

Recteur et vice-chancelier : Merci monsieur le président. Premièrement, je suis désolé puisque certains ont déjà entendu, assisté à la présentation lors des trois dernières donc mon défi est de ne pas me contredire dans cette dernière présentation au Sénat. En entrée de jeu, j'aimerais quand même prendre le temps de vous remercier puisque le bilan que je vais faire aujourd'hui résulte en grande partie de votre travail particulièrement au niveau de mes collègues les membres de l'équipe de direction, les doyens et doyennes, doyens associés, doyennes associées, vice-doyens, les directrices des différentes unités et également les employés de même que les professeurs et les étudiants qui participent et qui ont participé à différents exercices tout au long de ces quatre dernières années. La présentation est divisée en trois parties, c'est tel que prescrit par le Comité de renouvellement soit une première partie sur le bilan des quatre dernières années, une deuxième partie sur les principaux défis et une troisième partie qui va toucher les perspectives pour l'avenir. En ce qui concerne le bilan, je pense que je vais m'adresser à trois activités clés au cours de ce premier mandat. Premièrement, je suis arrivé en 2020 donc au tout début de la Covid. Évidemment notre objectif c'était de sécuriser la communauté universitaire et de tenter de maintenir autant que possible les différentes activités d'enseignement et de recherche sur les trois campus. Je crois que collectivement on a bien réussi puisqu'il n'y a pas eu d'épidémie ou de cas graves au sein des membres de la communauté universitaire. Évidemment dans toute crise il y a des opportunités ce qui nous a permis d'accélérer l'offre de cours en ligne ou hybrides et également de développer et de piloter une politique de télétravail qui devait entrer en vigueur au cours des prochains mois. Également suite à la fin de la pandémie lorsqu'on a pu avoir des réunions en présentiel, on a initié l'exercice de la planification stratégique. J'en profite encore une fois pour remercier Mathieu Lang qui a joué un rôle important dans cet exercice-là. L'objectif évidemment c'était de faire une planification stratégique sur 20 ans sachant qu'on doit avoir quand même un horizon d'une dizaine d'années. On en a profité pour revoir notre mission, notre vision et nos valeurs et d'ajouter également des filtres stratégiques. Plusieurs personnes ont participé tant au niveau de la communauté universitaire qu'à l'interne qu'à l'externe. On a pris bien soin de consulter à l'extérieur de l'université en faisant des focus groupes dans les trois régions où se situent nos campus et également dans des régions à l'extérieur de nos campus avec des membres de la communauté, des membres d'associations que ce soit culturelles, la Société nationale acadienne du Nouveau-Brunswick par exemple et aussi l'Association des artistes, les maires, etc. ce qui nous a permis de développer et de valider la stratégie Cap sur l'avenir et d'élaborer un plan opérationnel. Notre objectif qu'on se donne c'est d'avoir autant d'impact dans nos communautés dans les prochaines 60 années que l'université a eu lors de sa création. Le plan opérationnel c'est quoi, c'est deux cibles stratégiques, un projet transversal, sept projets phares, cinq chantiers avec des objectifs généraux et spécifiques et on estime qu'environ plus de 60 % de ces actions-là devraient contribuer à

améliorer l'expérience étudiante. Je vous rappelle nos deux cibles stratégiques, la première c'est d'augmenter l'attractivité de l'université autant pour attirer les meilleurs étudiants et étudiantes de même que les employés, les meilleurs professeurs et également le deuxième objectif c'est de continuer à contribuer à la transformation du Nouveau-Brunswick particulièrement au niveau des communautés francophones. Au niveau du chantier milieu de vie, on a soumis une demande pour la construction de résidences étudiantes à prix abordable puis à proximité soit sur nos campus ou à proximité des campus. Deux de ces projets-là aussi sont fort intéressants puisqu'à Shippagan, on a une collaboration avec la Ville de Shippagan qui serait intéressée à établir leur bibliothèque municipale sur le campus avec du logement étudiant. Donc encore une fois, ça rencontre notre objectif d'attractivité puisque ça va faire en sorte que la jeunesse va venir sur nos campus et s'identifier au campus de Shippagan et également dans notre chantier communautaire où on veut ouvrir nos campus à la communauté. On a un projet un peu similaire avec Edmundston qui avec une entreprise privée serait intéressée à louer des espaces en lien avec des services offerts à la communauté ce qui nous permettrait également de rénover le musée et d'offrir également du logement abordable pour nos étudiants. Au campus de Moncton, on a déposé une demande pour la rénovation du Centre d'éducation physique et sportif et ça ça date d'à peu près un an et demi. On a fait également beaucoup de lobbying auprès des élus tant de l'ancien gouvernement que le nouveau gouvernement en place. On a eu une rencontre ce matin avec l'équipe ministérielle qui a ont demandés de resoumettre le projet cette fois-ci avec des phases de construction qui pourraient s'échelonner sur une période de trois à cinq ans, mais de déposer le projet global et de continuer à faire notre travail d'interaction avec les différents ministres avec une présentation au cabinet qui pourrait se produire quelque part en fin février de cette année. En termes également de plan d'action pour améliorer notre milieu de vie, on a élaboré un plan de risque institutionnel puisqu'on avait tendance à avoir une approche de risque zéro sur nos campus qui faisait en sorte que ça limitait les actions potentielles des étudiants, des employés et des professeurs donc le fait d'avoir ce plan-là nous permet de bien identifier les risques, mais surtout d'élaborer des solutions pour contrôler ces risques-là puis à mon avis, redonner le campus à nos étudiants pour qu'ils puissent vivre des expériences pour les aider à participer à des activités tant dans la salle de classe qu'à l'extérieur de la salle de classe. On a également approuvé les plans d'action autochtone, également le plan d'action climatique avec des budgets appropriés pour les réaliser au cours des prochaines années. Sur le plan talent, on a mis en place un programme de leadership et de développement professionnel pour les cadres de l'université au niveau académique, mais également au niveau administratif. Nous sommes rendus à la troisième cohorte. On vise également à solliciter éventuellement à travers l'identification d'un plan de relève pour les postes clés au sein de l'université et ça sur les trois campus et d'éviter les personnes qui auraient un intérêt à assumer des postes de responsabilités administratives de pouvoir acquérir de la formation en amont d'une nomination éventuelle dans un poste administratif. On a également effectué une évaluation externe de notre service de ressources humaines avec un plan de restructuration. Je parlais avec la responsable, Joanne Savoie, on avait eu 19 recommandations dans le cadre de ce rapport et on est en bonne voie de les réaliser. On a mis en place également sur une base annuelle un sondage pour évaluer l'indice de santé organisationnelle. La bonne nouvelle c'est qu'on voit une amélioration et la prochaine étape c'est évidemment de faire des évaluations par secteur et de faire des interventions ciblées pour adresser les problèmes qui seront identifiés. On a également mis en place une nouvelle politique d'équité, de diversité et d'inclusion et également de décolonisation. Avec le projet phare transversal réseau, je pense que lorsqu'on va identifier des responsables dans le futur, on devra aussi avoir le filtre réseau dans le cadre du processus décisionnel. Au niveau d'enseignement, évidemment le monde universitaire on est dans un monde compétitif qui va s'accroître avec la diminution anticipée au niveau des étudiants internationaux donc la compétition pour le recrutement des étudiants domestiques va s'accroître. On se doit de se donner une signature distinctive, une signature umoncton qui consiste au-delà de transmettre des connaissances puis développer des compétences auprès de nos étudiants, c'est de les aider à développer et de faire confiance à leur créativité et ça à travers différents exercices et stratégies pédagogiques qui devraient être mis en place tout au long de leur formation universitaire. Pour nous aider à faire ça, on a mis en place le Centre d'excellence en pédagogie universitaire sur la créativité qui a été piloté par Elizabeth Dawes qui a été approuvé au Sénat qui présentement on est dans une phase d'évaluation au niveau des coûts et de la mise en œuvre et donc ce centre-là va nous permettre à la fois de faire de la formation, de développer des outils pour nos professeurs pour qu'ils puissent mettre en action ces interventions-là pour aider nos étudiants en termes de développement de leur créativité et d'engagement. Également, il y a eu un gros travail encore une fois par Elizabeth et également plusieurs membres de la communauté universitaire qui ont participé à cet exercice-là de développer le cadre d'assurance de la qualité pour faire en sorte d'améliorer le suivi de l'évaluation de nos programmes aux sept ans et surtout d'accélérer la mise en place, l'intégration des décisions suite à ces évaluations-là pour faire en sorte de moderniser sur une base régulière et à temps opportun l'ensemble de nos programmes en place. On a également soumis des demandes de subvention auprès de différents instances du gouvernement fédéral et provincial. La plus récente c'est la subvention de 2.8 millions qu'on a obtenue pour la mise à niveau de nos équipements de laboratoire et ça dans l'ensemble des facultés. Au niveau de la recherche, développement et création, on a pas tenu bon tout au moins de réviser ou de modifier les axes de recherche soit dans le domaine de la santé, de l'environnement et des études acadiennes et des communautés linguistiques en situation minoritaire de même que nos deux créneaux soit l'intelligence artificielle robotique et les nouveaux matériaux. Toutefois pour soutenir le développement de ces axes de recherche-là, on aimerait se doter d'instituts de recherche un peu par appui beaucoup plus interdisciplinaire pour doter ces instituts-là de sports administratifs pour supporter nos chercheurs dans le développement de leurs projets et surtout la réalisation de leurs projets de recherche. Le premier institut qui a été créé c'est l'Institut de recherche en santé qui est une transformation de l'Institut atlantique de recherche sur le cancer qui a été approuvé par le Sénat académique et le Conseil de l'Université et nous sommes présentement dans une phase de recrutement du premier PDG. Pour chacun des instituts, il y aura un fonds d'environ 500 000 dollars, 100 000 dollars par année pour soutenir des projets de recherche et en parallèle, on a mis en place encore une fois approuvé par le Sénat,

le programme de chaires de recherche stratégique donc on peut s'attendre que une ou deux chaires de ces programmes-là soient attribuées à chacun de nos instituts de recherche. Présentement, il y a eu une première réunion du comité de mise en place d'un institut de recherche en ce qui concerne les sciences humaines soit les études acadiennes et les minorités linguistiques, mais pourrait aussi inclure d'autres champs dans le domaine des sciences humaines. Les bonnes nouvelles du côté de la recherche, il y a eu une progression importante au niveau du volume de recherche qui est passé de 11 millions à 15 millions au cours des quatre dernières années. Nous avons également un niveau historique au niveau du nombre d'étudiants aux études supérieures. On a également pu sécuriser trois nouvelles chaires de recherche du Canada et au dernier Gala de recherche Nouveau-Brunswick, nos chercheurs ont tenu six prix dont le Prix d'innovation dans le domaine de la santé donc bravo à l'équipe de Francis LeBlanc et toute l'équipe du Bureau de la recherche et d'innovation pour ces excellents résultats. Au niveau communautaire sous le leadership de Jean-François Thibault et Mathieu LeBlanc et aussi avec l'aide de la co-pilote du chantier communautaire, Jeanne Farrah, on a fait avancer le projet d'incubateur de résolutions d'enjeux sociaux avec une entente qui a été réalisée aux stratégies avec l'incubateur social avec un financement quand même de 200 000 dollars qui va permettre d'accélérer l'opérationnalisation d'un incubateur qui vise à identifier des défis sociaux que ce soit au niveau social comme les sans-abris, le logement, les banques alimentaires ou économiques ou régionaux et de solliciter le corps professoral pour faire des équipes pour mettre autour de la table un plus grand nombre d'expertises pour augmenter la capacité de résolutions de ces enjeux-là et surtout d'impliquer nos étudiants dans le cadre d'apprentissage expérientiel. Et donc on espère que dès septembre prochain on pourra identifier, expérimenter, piloter un premier projet dans ce sens-là. Également je tiens à féliciter la présence de plusieurs de nos professeurs dans les médias qui interviennent constamment pour éclairer sur certains sujets socioéconomiques et donc jouent un rôle important dans l'éducation au niveau de la communauté. On a mis également en place un programme de participation de bénévoles donc une journée est attribuée à chacun de nos employés qui peuvent le dédier à une activité et cette année, on avait privilégié les Jeux de l'Acadie qui encore une fois rencontrent notre objectif d'augmenter le recrutement, l'attractivité, le fait d'avoir la présence des membres de la communauté universitaire dans ces grands événements qu'ils soient sportifs, culturels ou autres, bien faire rayonner l'université et donc joue un rôle au niveau de l'attraction. On a fait un exercice sur la réflexion sur les journées de réflexion sur la langue française, le rapport a été déposé, le plan d'action a été présenté à l'équipe de direction et présentement, nous sommes à prioriser les actions et également évaluer les coûts associés à la mise en œuvre du plan d'action de ce qui a été proposé. Au niveau du dernier chantier, leadership organisationnelle, évidemment l'université pour des raisons financières avait pris un retard assez important au niveau de la numérisation des nouvelles technologies avec le support, puis je tiens à remercier publiquement Mme Petitpas-Taylor, la ministre Petitpas-Taylor qui suite à une soumission d'une demande de subvention, nous a accordés tout près de 18 millions dont 6 millions est présentement accordé à développer l'infrastructure numérique. Il y a environ 32 projets qui ont été identifiés, nous sommes à mi-parcours, c'est un dossier qu'on voudrait augmenter, accélérer particulièrement en termes de la modernisation de notre site web. Il y a déjà des contrats qui ont été attribués et on aimerait que ces projets-là s'accélérent au cours du prochain semestre. On a effectué également la réforme des comités du Sénat qui permettent, entre autres espérons-le, d'accélérer la prise de décision et de faire en sorte qu'on développe une approche beaucoup plus agile au niveau de la modernisation de nos programmes de formation. On a fait une cartographie et on procède à la révision des différentes politiques dont la politique sur la violence à caractère sexuel et la politique sur le milieu de travail sain et respectueux. Pour réaliser la stratégie, on s'est doté aussi de support de ressources humaines une direction stratégique qui a été assumée par Mathieu Lang et qui est maintenant assumée par Marie Chamberlan, mais également avec des agents de projets et on a également recruté une rédactrice puisqu'à mon avis, on laissait beaucoup d'argent sur la table auprès tant des ministères au fédéral qu'au provincial et le fait d'avoir la rédactrice nous permet d'identifier les opportunités et de soumettre des projets ce qui fait en sorte qu'au cours des dernières années, c'est tout près de 8-9 millions qu'on est allé chercher en financement supplémentaire pour des projets spéciaux. Enfin le projet transversal qui vise à réinventer le réseau à optimiser nos expertises au sein des trois campus, il y a du travail qui a été fait sur ce qu'on entend par une approche réseau et ça s'est fait aussi à travers des forums pour qu'il y ait une meilleure connaissance entre les personnels autant administratifs qu'académiques des trois campus. On a fait trois exercices de priorisation au niveau des campus, facultés administratives. On a fait une autre sur la culture des services et le dernier justement en réponse avec les changements au niveau de l'immigration sur le recrutement. On a également fait une première retraite réseau pour identifier des pistes d'action en ce qui concerne les interventions de mise en commun ou d'assignation de services à l'un ou l'autre des campus en ce qui concerne les services administratifs réseaux. Maintenant au niveau des principaux défis, la situation financière présentement à l'université je pourrais la considérer de bonne puisque présentement, aucun de nos campus n'a un déficit accumulé. Je vous rappelle qu'en 2020, tous les campus avaient un déficit accumulé qui pouvait varier de un million à tout près de trois millions. L'augmentation des étudiants internationaux fait en sorte qu'il a fait disparaître ces déficits-là. Par contre, lorsqu'on regarde la situation démographique des effectifs étudiants, on s'aperçoit que depuis 2020, l'augmentation était expliquée à 100 % par l'augmentation des étudiants internationaux puisqu'on note une baisse au niveau de nos étudiants domestiques, on a vu une légère hausse cette année ce qui est bon signe. Par contre au cours du dernier semestre, le gouvernement fédéral a mis une nouvelle politique d'immigration réfugiés citoyenneté Canada qui va affecter grandement le nombre d'étudiants internationaux dans l'ensemble des campus au Canada. Il y a donc eu des contingentements pour chacune des provinces pour chacune des institutions et l'IRCC nous a annoncés tout près de neuf modifications au cours de la session d'automne. Une qui peut nous affecter grandement c'est le fait que le permis de travail post-diplôme des étudiants internationaux va être alloué qu'à des programmes de quatre ans ce qui affecte grandement nos campus du nord qui offrent les deux premières années et également un diplôme de deux ans en administration et du côté communautaire. Évidemment ça paraît des chiffres importants 50 % de diminution, toutefois, ce 50 % là vient d'un recrutement historique au

niveau des étudiants internationaux sur les campus. Une bonne nouvelle partielle c'est qu'on annonce une augmentation du nombre de diplômés dans les écoles francophones au Nouveau-Brunswick, toutefois, c'est pondéré par le fait que cette augmentation-là va être notée uniquement dans les écoles du sud de la province avec un plafonnement au niveau des diplômés dans le nord. Un autre bémol c'est que cette augmentation-là est majoritairement médiée par l'augmentation de l'immigration et que ces nouveaux arrivants-là 50 % ne parlent pas le français à la maison et que 50 % doivent avoir un programme d'appui en français lors de leurs premières années. Aussi, leurs parents n'auront pas été des diplômés de l'Université de Moncton donc on va devoir développer des stratégies pour faire en sorte dès le primaire de tenter d'avoir des stratégies d'une présence plus importante de l'Université de Moncton, des professeurs de l'Université de Moncton pour sensibiliser et faire connaître l'université auprès de cette nouvelle clientèle. Du côté de l'immigration francophone suite au plafonnement des étudiants internationaux, l'Association des collèges et universités francophones, on a fait des représentations auprès du gouvernement fédéral pour qu'il nous accorde des places supplémentaires au-delà du plafonnement provincial pour qu'on puisse recruter des étudiants francophones et ils nous ont alloués tout près de 481 places et ce programme fait en sorte qu'un étudiant s'il est accepté dans le cadre de son permis d'études, peut avoir un permis de travail de 20 heures/semaine et s'il amène sa conjointe peut avoir un permis de travail et ses enfants peuvent avoir accès évidemment à tous les services. Le bémol c'est que pour avoir accès, j'ajouterais également que l'étudiant lorsqu'il aura diplômé, aura un accès plus rapide au permis de travail, résidence permanente plus rapide et l'immigration plus rapide. Toutefois pour soumettre une demande, l'étudiant doit déposer un minimum de 28 000 dollars pour couvrir ses frais de scolarité, ses frais de subsistance de la première année. Donc on est la première université francophone à être opérationnelle dans ce programme-là, on a reçu nos deux premiers étudiants à la session d'hiver. Le vrai test va s'effectuer en septembre prochain. Au niveau des défis et de la mise en œuvre de la stratégie, évidemment lorsqu'on parle d'approche réseau à titre d'exemple, on doit tenir compte de l'historique de la formation de l'université, mais également des cultures des campus, la culture institutionnelle, également des cultures régionales. L'Université de Moncton a pas été une création NOVO, a été une fusion de cinq ou six institutions qui ont tous leur bagage historique et leur culture de travail. Également comme tout changement une résistance même si on sait que la seule façon de poursuivre l'évolution de la société c'est à l'aide du changement. Également nos charges de travail avec les imprévus. À titre d'exemple, l'automne dernier on a dû faire des adaptations continues au niveau des stratégies en lien avec les changements de politiques du gouvernement ce qui empêche les gens d'être créatifs dans leur travail, de remettre en question ce qu'ils font, s'assurer que le travail qu'ils font a une valeur ajoutée. Évidemment la diminution du nombre de personnes étudiantes va avoir des impacts potentiellement sur les revenus et donc pourrait avoir un impact en termes de mise en œuvre de la stratégie et il y a toujours des défis de communication et d'engagement au sein de la communauté universitaire. Les changements dans le monde universitaire présentement sont quand même assez importants. Sur le plan économique, on peut s'attendre à ce que les revenus soient nettement inférieurs aux coûts. Si je prends juste les infrastructures sur le campus qu'on soit 4 000 étudiants ou 5 000 étudiants, les coûts sont constants en termes de maintien. Aux États-Unis ils vivent aussi une diminution démographique importante. En 2023, il y a une trentaine d'universités aux États-Unis qui ont fermé leurs portes en termes de défis financiers. Une récente étude au Canada démontre que 60 % des institutions académiques universitaires sont dans des situations financières instables. Sur le plan politique, on voit de plus en plus une ingérence au niveau des gouvernements avec des financements ciblés comme on vient de le voir tant au niveau des programmes de formation qu'au niveau de la recherche. Si on regarde les objectifs du gouvernement conservateur du futur, gouvernement conservateur ou potentiellement conservateur, leur vision de la recherche est une vision qui est uniquement centrée sur la génération de bénéfices sur le plan économique donc une recherche très appliquée qui vise surtout la commercialisation. On note également depuis quatre ans que je participe à Universités Canada et chaque année ils nous présentent un sondage et on note depuis quatre ans une diminution de la confiance du public, de la population envers les universités et également une diminution de la valeur qu'on attribue aux diplômes universitaires. On a vu les changements technologiques pédagogiques. Également, faut considérer le nouveau profil des étudiants qui auront vécu la Covid avec des compétences qui restent à développer et également le choix des programmes tant des étudiants internationaux que domestiques qui visent beaucoup plus les programmes professionnels aux dépens des sciences humaines par exemple et de plus en plus de joueurs qui offrent des programmes de formation, des micros programmes tant dans le domaine privé. Pour terminer, les perspectives et ça c'est les questions qui m'ont été proposées par le comité, comment l'université va-t-elle s'adapter pour assurer sa vision et sa mission? Pour moi, c'est en mettant en œuvre notre plan opérationnel institutionnel, s'assurer de moderniser nos programmes que ce soit en termes de contenu, en termes de titre, en termes d'être plus en lien avec les attentes des nouvelles générations d'étudiants. Dans un rapport, Elizabeth Dawes soulevait le point que dans les 20 dernières années, on a créé à peine six nouveaux programmes. Je suis convaincu que le monde a changé davantage dont un de ces programmes-là qui a pas eu d'étudiants à date donc ça va être un élément important au cours des prochaines années d'être créatif, d'être attentif et d'essayer d'améliorer l'attractivité de nos programmes pour la nouvelle génération d'étudiants. On a mentionné la compétition va être féroce au cours des prochaines années pour les étudiants domestiques donc développer des stratégies au niveau du recrutement domestique et également à l'international, mais on va devoir porter aussi une plus grande attention au niveau de la rétention de nos étudiants tout au long de leur parcours académique; présentement, notre taux de diplomation est autour de 60 %, et de rester ancré en lien avec nos communautés puis essayer de devenir un employeur de choix en révisant entre autres nos bénéfices, le support qu'on apporte à nos employés et les opportunités de formation également. Versus le contexte économique et politique sur la base de nos cinq objectifs stratégiques, je pense qu'il faut vraiment mettre l'emphase à très très court terme puis nos équipes travaillent à ce niveau-là pour développer des stratégies de recrutement, revoir nos programmes de bourses qu'ils soient plus compétitifs et des stratégies en termes de nos services de support à la réussite auprès de nos étudiants. Comme j'ai mentionné, on se doit de moderniser nos programmes de formation, mettre une emphase plus important sur

l'apprentissage expérientiel et ça dans l'ensemble de nos programmes et non pas limiter ces apprentissages expérientiels-là que dans les programmes de disciplines fondamentales puis évidemment accentuer l'approche réseau donc de revoir notre modèle d'affaires pour faire en sorte qu'on devienne plus efficient et plus économique et développer des gains de capacité pour faire des actions qu'on est pas en mesure de faire présentement par manque de ressources humaines. Au niveau de la communauté, contribuer à résoudre des problèmes d'enjeux sociaux, je pense que l'instrument incubateur peut nous aider. Avec le programme de bénévolat de continuer à être ancré à travers les activités socioculturelles et sportives, contribuer avec l'apprentissage expérientiel, appuyer des organisations. Je dis souvent qu'on à l'université 5 000 étudiants, c'est 5 000 bénévoles, c'est 5 000 apprenants qui peuvent jouer un rôle que ce soit dans le domaine industriel, dans le domaine privé, dans le domaine associatif. Je pense qu'il y a un gain à la fois pour les étudiants que pour la société et c'est à ce niveau-là qu'on est en train de réviser tout le secteur de l'apprentissage expérientiel et d'avoir un guichet unique qui permettrait encore une fois d'augmenter l'efficacité autant pour nos étudiants que pour les partenaires communautaires. Puis enfin, de faciliter l'accès à nos campus et nos services et ça par l'intermédiaire d'une meilleure gestion des risques associés. Enfin, mon rôle évidemment c'est de garder le cap sur la stratégie, mais surtout m'assurer d'adapter le rythme et l'intensité des changements. À ce stade, oui il y a encore des éléments. Lorsqu'on a une stratégie, un plan opérationnel, c'est toujours flexible, on doit l'adapter, mais je pense qu'on se doit de se concentrer maintenant sur comment on peut faire les changements appropriés en utilisant les meilleures approches de transformation pour s'assurer qu'on est en mesure de rencontrer les objectifs puis de réaliser la vision de l'université. Merci.

Président d'assemblée : Merci beaucoup monsieur le recteur pour cette présentation. On va maintenant passer à la période de questions qui est prévue donc j'inviterais les membres du Sénat à poser des questions en levant la main, votre main virtuelle comme d'habitude donc j'attends vos questions. Ne soyez pas timide. On commence par Hélène Albert.

Albert : Merci beaucoup monsieur le recteur pour votre présentation qui fait vraiment le tour d'un dernier cinq ans pas mal occupé. Ma question c'est peut-être une question qui peut paraître dingue à première vue, mais j'essaie de comprendre parce que j'aurais un souhait par rapport au zéro risque, mais quand on dit qu'on veut se départir un peu de la pratique qu'on avait du zéro risque, je vais donner un exemple un peu banal, mais par exemple dans les dernières années on s'est vu dans nos unités avec nos étudiants et avec nos collègues avoir des restrictions par rapport aux occasions qu'on a de faire des choses ensembles par rapport par exemple l'alimentation. En tout cas, on avait une tradition nous par exemple à la Faculté des arts et des sciences sociales qu'on a dû laisser tomber qui était par exemple une occasion où on avait une après-midi d'huîtres. Alors on avait une petite fête autour d'huîtres, on shuckait des huîtres ensembles, on jasait un peu, c'était vraiment convivial, on peut pu faire ça. Faire des activités avec nos étudiants, il fallait absolument passer par le service de traiteur, on va pu commander de la pizza pour faire des petits trucs comme ça basé sur l'idée du zéro risque. Alors pour moi, je me pose une question à savoir est-ce que quand on parle ici d'améliorer notre vivre ensemble puis de changer ça, est-ce que ça va aussi dans le sens de ces exemples-là dont je viens de parler?

Recteur et vice-chancelier? Oui. Évidemment il y a deux choses, les risques institutionnels puis les risques associés à des activités soit dans lequel il y a de l'implication au niveau alimentaire ou des risques physiques quelconques. Vous avez pu voir dans la dernière année des changements au niveau du leadership dans certains de nos services puisqu'on recherche puis on a identifié des gens qui ont une approche de solution. Donc lorsqu'ils ont une demande de la part des étudiants, des professeurs qu'au lieu de dire non, on cherche des solutions puis à contrôler le risque qui peut être potentiel, mais qui est gérable. Donc c'est vraiment dans la culture d'approche qu'on veut à ce niveau-là. On a une nouvelle gestionnaire des services auxiliaires qui s'aligne dans ce sens-là. C'est vraiment un changement de culture qu'on veut. En ce qui concerne les risques plus institutionnels que ce soit cyber attaque, que ce soit les risques au niveau financier par exemple, il y a d'autres types de contrôles qu'on peut faire à ce niveau-là. Mais oui, ça inclut particulièrement les activités sociales sur le campus.

Albert : Merci beaucoup.

Président d'assemblée : Merci beaucoup Mme Albert. Est-ce qu'il y a d'autres questions pour le recteur? Gérard Poitras.

Poitras : J'ai bien écouté attentivement au point de vue de recrutement étudiant. Nous on est dans une situation un peu particulière à la faculté. On a ajouté cent personnes étudiantes cette année et ça cause des grands défis. Par contre ce qui m'inquiète c'est toujours le recrutement de nouveaux professeurs. Pour nous on voit une tendance où est-ce que le recrutement est très difficile. J'aimerais avoir une idée de plutôt d'avoir une approche où est-ce qu'au moment on doit remplacer un professeur et attendre et tout d'un coup on est pris avec une situation qu'on a besoin de ce personnel-là immédiatement, on prend des décisions un peu hâtives. J'aimerais pouvoir si c'est une possibilité d'être proactif plutôt et d'aller recruter dès maintenant et pour prévoir dans le futur lorsqu'on identifie des personnes avec un énorme potentiel et prendre les moyens nécessaires d'offrir peut-être même des postes temporaires et éventuellement voir si on peut les rendre permanents.

Recteur et vice-chancelier : Oui je pense qu'au niveau du recrutement de professeurs ou des ressources professorales, pas toujours facile à évaluer à long terme parce qu'aujourd'hui génie est populaire, administration est populaire, éducation est populaire et demain ça peut être un autre domaine, mais si on pense que le nombre d'étudiants va être maintenu à moyen et long terme et qu'il y a des postes qui éventuellement devraient être

remplacés, je pense c'est un peu le rôle du doyen, des vice-doyens, des professeurs à identifier à travers leur réseau des étudiants qui sont en fin de parcours de doctorat et de les contacter et les sensibiliser à l'Université de Moncton. Ça peut être une stratégie lorsque ça devient difficile. Je peux vous donner un exemple, dans une autre université en sciences infirmières où à chaque année il y avait une centaine de postes de sciences infirmières en Amérique du Nord qui étaient ouverts et lorsqu'on a mis le doctorat en place, les premiers étudiants en deuxième année se faisaient recruter par les autres universités donc on a été obligé de réagir en justement leur offrant un contrat conditionnel à évidemment la fin de leur doctorat et on leur a donné des charges d'enseignement, quelques charges d'enseignement pour leur donner de l'expérience et pour les engager par la suite. Donc on se doit d'être créatif, ça veut dire aussi qu'on doit avoir des discussions avec nos syndicats respectifs et puis trouver des solutions pour identifier le potentiel et sécuriser les ressources professorales particulièrement dans des secteurs que ça peut être plus difficile comme le génie par exemple où c'est quand même une discipline où le nombre de doctorants n'est pas aussi élevé que dans d'autres domaines.

Président d'assemblée : Merci beaucoup. On a une question de Salah-Eddine El Adlouni.

El Adlouni : Merci monsieur le président et monsieur le recteur pour la présentation. J'ai eu la chance de participer au Sénat académique pendant les quatre dernières années et c'était très actif, on a vu beaucoup de réalisations et merci pour tout. J'ai une question concernant l'institut, bon l'institut pour la santé était déjà mis en place maintenant donc il y a juste la procédure administrative. Est-ce qu'il y a d'autres instituts qui vont être créés dans un avenir proche? Merci.

Recteur et vice-chancelier : On aimerait avoir un institut pour soutenir chacune des axes de recherche. Présentement, on travaille pour l'institut au niveau des études acadiennes et des communautés linguistiques en situation minoritaire. On va entamer aussi par la suite la création, je l'espère, d'un institut de recherche en environnement en espérant qu'on a un autre don, plus moderne, plus avant-gardiste et il n'y a rien qui nous empêcherait d'avoir d'autres instituts si on voit qu'il y a une niche puis une masse critique de chercheurs dans une thématique en particulier.

El Adlouni : Merci beaucoup.

Président d'assemblée : Merci beaucoup. Est-ce qu'il y a d'autres questions? Étienne Dako.

Dako : Merci monsieur le président. Je veux d'abord dire merci infiniment au recteur pour cette belle présentation. Il faut dire qu'on a vu passer plusieurs plans stratégiques à l'Université de Moncton et le bilan tel qu'on l'avait présenté me semble très rassurant puis comme faisant partie de l'institution, ça nous donne à rêver. Ce qui me plaît particulièrement c'est qu'à chaque fois que des difficultés se présentent, vous trouvez quand même avec votre équipe des moyens pour essayer d'améliorer la chose. Par exemple dans le cadre des étudiants avec le nombre de places qu'on avait étant donné que ce n'était pas suffisant, vous êtes allés encore négocier pour 481 places. Ça je trouve que c'est impressionnant, ça fait rêver. Puis voir les forces vives des subventions qui augmentent au niveau de l'équipe de recherche des différents programmes secrets, c'est vraiment impressionnant de voir ça et ça je suis particulièrement fier. J'ai quand même quelques petites questions, juste trois petites questions. La première question vient par rapport à l'indice de santé. Vous avez mentionné que c'est en bonne voie. Est-ce que vous pouvez un peu élaborer sur ce point-là parce que je ne sais pas ce que vous voulez dire par indice de santé.

Recteur et vice-chancelier : On a fait un sondage au cours des deux dernières années sur l'indice de santé organisationnelle. C'est un questionnaire qui regroupe un certain nombre de questions sur différentes thématiques et ça nous permet d'avoir un indice sur la santé organisationnelle. On peut avoir un indice global, mais on a aussi des indices spécifiques que ce soit en termes d'engagement, en termes de satisfaction au travail et donc on a un indice combiné qui a légèrement augmenté entre le premier et le deuxième sondage, augmenté davantage à titre d'exemple au niveau du campus d'Edmundston, mais par contre, on peut aller granulaire dans ces données-là et d'aller voir par exemple est-ce que l'indice de santé organisationnelle auprès de nos employés administratifs au niveau d'une faculté ou dans un groupe d'employés particuliers, s'il y a des défis en termes de différents facteurs de la santé organisationnelle et là ça nous permettrait d'avoir des interventions un peu plus ciblées à ce niveau-là. On ne l'a pas fait à date, mais ça c'est la prochaine étape dans le cadre de l'utilisation de ces données-là.

Dako : Merci infiniment. J'ai dit que j'avais trois petites questions, je vais peut-être poser les deux dernières questions en même temps, comme ça ça va donner la place à d'autres personnes. La deuxième question, vous avez parlé d'un programme de quatre ans pour les étudiants, particulièrement les étudiants internationaux. C'est ceux qui sont dans le programme de quatre ans qui obtiendront un permis du post-diplôme. Je vois ça comme un petit danger parce que la plupart des étudiants de 2^e cycle et je crois que c'est un peu là qu'on a un peu un bassin plus élevé, il me semble que c'est un gros risque. Je ne sais pas qu'est-ce que vous en pensez.

Recteur et vice-chancelier : Lorsqu'on parlait de programme de quatre ans, on faisait référence aux baccalauréats parce que nos étudiants aux études supérieures auront accès en post-diplôme à leur permis de travail. C'est par rapport à nos baccalauréats et spécifiquement, le défi est par rapport aux diplômes de deux ans qui sont offerts dans nos campus de Shippagan et d'Edmundston, le diplôme D.A.A. en administration et le D.A.C. en action communautaire qui sont des diplômes de deux. Ce sont des programmes universitaires, mais de deux ans et présentement le gouvernement ne les inclut pas même s'ils sont offerts à l'université dans l'accès

aux étudiants à leur permis de travail post-diplôme. On a fait une demande auprès du gouvernement auprès d'IRCC d'inclure ces programmes-là, mais on n'a pas eu de réponse encore. On a fait également des démarches auprès du Ministre D'Amour qui est le ministre du gouvernement du Nouveau-Brunswick intergouvernemental pour augmenter le nombre de places. Le 481 places avait été basé sur un taux de conversion, c'est-à-dire d'obtention du permis d'études de nos étudiants de l'ordre de 70 % alors que présentement, le taux lorsqu'on donne une offre d'admission à nos étudiants internationaux, c'est moins de 30 % qui reçoivent leur permis d'études. Donc pour atteindre le 481, il nous faudrait mille offres, mille places en réalité donc on a fait aussi cette demande-là, mais le programme de quatre ans ça réfère au baccalauréat.

Dako : Donc le cycle supérieur ne sera pas concerné. Merci infiniment, je pense que ça fait un peu la synthèse de ma question.

Président d'assemblée : Merci beaucoup M. Dako. Question d'Hélène Albert.

Albert : Encore une fois en revoyant votre présentation, vous avez mis l'emphase sur un moyen d'actualiser notre mission puis notre vision, c'est de viser d'être un employeur de choix puis moi je peux pas être plus d'accord avec ça, je trouve que c'est vraiment important, ça va augmenter notre activité, c'est vraiment vraiment important. En ce sens-là, on a eu un exemple récent d'une belle réussite dans ce sens-là qui était l'indexation du régime de pension des professeurs et probablement des projets aussi pour le régime de pension des employés aussi et donc ça je pense que c'est vraiment une belle manière d'y arriver. On a eu des discussions récentes aussi sur l'idée d'améliorer le régime d'assurance collective aussi, c'est-à-dire l'assurance de santé alors ça ça m'apparaît aussi vraiment important, mais je dirais au-delà de ces deux initiatives-là ou ces projets-là si on veut, quels seraient d'autres exemples d'amélioration des conditions de travail des employés que vous proposez ou mettre en œuvre dans les prochaines cinq années par exemple?

Recteur et vice-chancelier : Présentement, on est en train avec les ressources humaines de revoir la classification, le processus de classification parce que les activités de nos adjoints par exemple ont changé de façon plus significative avec la venue des nouvelles technologies donc de faire une reclassification à ce niveau-là qui reflète plus la réalité de qu'est-ce qu'ils font sur le terrain. Également, on est en train de revoir toute la question des bénéfices que ce soit salariaux versus bénéfices santé pour voir si on est compétitif ou pas tout en regardant évidemment les moyens que nous disposons. C'est clair qu'on se doit de garder un œil sur notre capacité financière. Au niveau de la santé organisationnelle comme je mentionnais, d'être beaucoup plus proactif. Je sais qu'on a un groupe qui travaille sur la santé et bien-être des employés, ça l'a son impact, mais son impact est à mon avis limité pas parce que les gens font pas des efforts, mais il y a peut-être davantage de ressources ou de support puis une meilleure collaboration avec l'ensemble des partis ou des partenaires pour essayer de stimuler davantage la participation qui ont pour objectif d'améliorer le bien-être de l'ensemble des membres de la communauté. Ça c'est un autre volet qu'on devrait explorer. C'est un peu dans ce sens-là qu'on travaille puis si vous avez des bonnes idées, on est ouvert à les recevoir.

Albert : Merci beaucoup.

Président d'assemblée : Merci beaucoup Mme Albert. Est-ce qu'il y a d'autres questions pour le recteur? Si oui, levez la main. Jeanne Godin.

Godin : Merci pour votre présentation monsieur le recteur et c'est ma deuxième fois et je l'ai trouvé aussi passionnante que la première fois. Je me demandais au niveau du comité consultatif et au niveau de l'observatoire sur les postes récurrents des professeurs, je trouve que dans les derniers cinq ans il y a eu une amélioration puis il y a des postes qui étaient récurrents qui ont été comblés, mais je me demande est-ce que le processus va continuer et puis que des postes qui sont récurrents dans plusieurs facultés qu'il y a une volonté de continuer à les mettre comme des postes permanents. En tout cas, c'est juste pour s'assurer que le rapport du CCC qui est soumis cette année ou à chaque année soit qu'on continue à le prendre en considération pour les besoins des différentes écoles et départements.

Président d'assemblée : Justement si je prends tes deux derniers mots, besoin des départements et des écoles et des facultés, comme j'ai mentionné tantôt, la clientèle varie sur une base épisodique, ça peut être sur cinq, six, sept, huit ans et donc lorsqu'il y a une pertinence à garder le poste au sein de l'unité, au sein de la faculté et c'est justifié en termes d'activités et d'inscriptions, je ne pense pas qu'on a l'intention de retirer ces postes-là, mais s'il y a un déséquilibre puis que des facultés ou des programmes qui sollicitent davantage de ressources et que d'autres sur une base longitudinale qui fait en sorte que le nombre d'étudiants ne le justifie pas, je pense que c'est une bonne administration puis beaucoup d'universités travaillent de faire des transferts de postes pour justement adresser les besoins spécifiques variant et de faire des ajustements dans le temps en termes de reconduire un poste. C'est ce qu'on a fait jusqu'à maintenant, mais on sait que peut-être des unités qui pourraient mériter davantage de ressources soient temporaires parce qu'il faut faire attention surtout dans les prochains deux ans avec qu'est-ce qui se passe au niveau des étudiants internationaux, la démographie de nos programmes va totalement changer dans les prochains deux ans donc on peut palier temporairement avec de l'aide contractuelle avant de prendre des décisions finales pour l'attribution ou de reconduire les différents postes.

Albert : Merci.

Président d'assemblée : Merci beaucoup. On a une question de Madeline Lamboley.

Lamboley : Bonjour monsieur le président, bonjour monsieur le recteur. Moi j'avais une préoccupation ou question par rapport à l'incubateur communautaire. Ça fait partie des axes des chantiers en cours et on a eu une présentation sur justement cet incubateur communautaire à la fin de l'année en novembre si je me trompe pas et je suis ressortie avec plus de questions qu'autre chose. J'ai l'impression en fait que c'était un peu une coquille vide et qu'on avait mettre à contribution, on s'est senti particulièrement visé en travail social et en criminologie puisque les enjeux qui étaient discutés en tout cas donnés comme exemple nous visaient assez particulièrement puisque c'est des enjeux sur lesquels on travaille entre collègues, ça fait partie des intérêts de recherche de nos départements respectifs. On parlait de professeurs qui allaient s'impliquer, d'étudiants qui allaient être impliqués et si on a été impliqué, on aimerait peut-être faire savoir de quelle façon ça va. J'aime que les choses deviennent concrètes et j'ai besoin d'avoir quelque chose de plus concret qui se met en place à savoir dans quelle mesure on va être impliqué, qu'est-ce que ça va impliquer sur notre charge de travail également. Donc c'était ça par rapport à l'engin de cet incubateur communautaire parce qu'on est en faveur. Je trouve l'idée très très bonne, maintenant j'aimerais voir comment va se passer sa mise en œuvre en application concrètement.

Recteur et vice-chancelier : Bonne question. Ce qu'on a annoncé en novembre, c'est une entente avec l'incubateur communautaire, c'est un peu ceux qui sont sur le « terrain ». Il y a un groupe de travail qui devrait se bâtir au cours du semestre. Ce matin on était avec l'équipe de mise en œuvre de la stratégie et évidemment on a des plans de 120 jours et on a aussi la priorité des priorités et la priorité des priorités c'est de poursuivre le travail sur l'incubateur donc de mettre autour de la table les intéressés, ceux qui se sentent motivés par la réalisation de l'incubateur et puis de mettre la main à la pâte à lui donner la vie et d'identifier les besoins associés pour qu'on puisse l'opérationnaliser. Si on a mis des exemples qui touchent plus les travailleurs sociaux, je pourrais en nommer dans bien d'autres secteurs. Le droit mériterait d'avoir des révisions de politiques entre autres sur la violence à caractère sexuel et ça c'est un enjeu social qui peut être aussi important que la toxicomanie par exemple. On a également le CR2 au campus de Shippagan qui travaille sur des défis de transport, des défis de logement dans le milieu rural et donc c'est vraiment multifactoriel l'incubateur. On a utilisé enjeux sociaux, mais ça peut être un enjeu économique comment développer l'économie dans la Péninsule acadienne par exemple ou soutenir l'économie et la démographie dans les milieux ruraux. Ça peut être assez large, l'idée c'est d'en faire une priorisation, c'est-à-dire d'identifier un enjeu, peut-être deux par année puis de regrouper les gens qui pourraient le plus contribuer à sa résolution puis d'établir évidemment une mécanique auquel tu fais référence, un modèle « d'affaires » comment le programme va être déployé puis également les ressources financières et humaines qu'on va y attribuer et ça ça va être le rôle du groupe de travail de nous faire une proposition dans ce sens-là.

Lamboley : Merci beaucoup.

Président d'assemblée : Merci. Est-ce qu'il y a d'autres questions? Je ne vois aucune main levée donc ça met fin à la période de questions. Donc au nom du Sénat académique, je voudrais remercier le recteur Prud'homme d'avoir participé à cette étape du processus donc merci beaucoup pour cette présentation et pour les réponses aux questions donc on va demander au recteur de quitter la salle pour qu'on puisse procéder au vote. Donc merci beaucoup. On va procéder au vote donc vous allez recevoir par Microsoft Forms la résolution donc on vous demande de répondre à la question par l'entremise de ce formulaire. Le vote ne sera pas affiché, mais il sera remis au Comité consultatif de sélection et à la fin du vote, on indiquera évidemment aux membres du Sénat académique si le vote est favorable ou non. Donc vous allez recevoir sous peu dans quelques secondes le formulaire si ce n'est pas déjà fait et la question se lit comme suit : que le Sénat académique donne un appui favorable au renouvellement du mandat de Dr Denis Prud'homme à titre de recteur et vice-chancelier. Vous l'avez sous les yeux et le formulaire vous sera envoyé d'ici quelques secondes. M. Roy.

VRER : Merci monsieur le président. Je veux juste clarifier c'est les membres votants du Sénat.

Président d'assemblée : Tout à fait. Les membres votants du Sénat, merci de le rappeler et on avait au tout début de la séance la liste des membres non-votants. Merci pour la précision donc les membres votants. Le vote vous a été envoyé. Je vous annonce que c'est un appui favorable du Sénat académique. Avant de clore la séance, j'ai quelques petits messages, premièrement sur les présentations publiques. Des consultations publiques ont eu lieu à Shippagan et à Edmundston en décembre et puis à Moncton en début de semaine. La consultation écrite donc les membres de la communauté universitaire seront invités à remettre au comité consultatif leurs commentaires écrits et la consultation écrite aura lieu à compter de la semaine prochaine et puis vous recevrez prochainement un courriel à ce sujet. Et dernière chose, la décision finale est prise par le Conseil de l'Université et ça se fera dans le courant du semestre. Voilà pour cette partie de la consultation et ça nous ramène à l'ordre du jour.

5. Destruction des fichiers Excel comprenant le détail des votes

Président d'assemblée : Nous sommes rendus au point 5, la destruction des fichiers Excel comprenant le détail des votes donc j'ai besoin d'une résolution et d'un appui donc vous pouvez lever la main. Proposé par Hector Adégbidi, appuyé par Hélène Albert. Parfait. Plutôt que de compter toutes les mains, on va faire le contraire donc si vous n'êtes pas en faveur de la destruction des fichiers Excel, levez la main. Excellent, c'est adopté à l'unanimité.

6. Prochaine réunion : le vendredi 7 février à 13 h 30 à distance

7. Clôture

Président d'assemblée : Ça nous mène à la clôture de la séance. Merci beaucoup pour votre participation et je vous rappelle que la prochaine réunion ordinaire du Sénat académique se tiendra vendredi le 7 février à distance. Bonne fin de journée et surtout bonne fin de semaine. Merci.