



Le 28 avril 2016

Monsieur Raymond Lanteigne
Président du Conseil des gouverneurs
Université de Moncton

Objet : Demande de création d'un poste d'ombudsman pour l'Université de Moncton

Monsieur le Président,

Comme en témoignent les documents en annexe (Annexe I et II), la FÉÉCUM et l'ABPPUM ont formulé respectivement des demandes afin que l'Université de Moncton se dote d'un poste d'ombudsman. De la part de la FÉÉCUM, il s'agissait tout d'abord d'une demande d'un « protecteur des étudiants », qui s'est transformée ces dernières années en demande d'un poste d'ombudsman. Le 25 juin 2013, le Recteur Raymond Théberge a lui-même annoncé son intention de créer un poste d'ombudsman à l'Université de Moncton (cf. Annexe I, p. 8).

L'ABPPUM a également formulé une demande expresse en 2014 en proposant même un modèle possible pour ce poste (cf. Annexe II – extrait du document « Code des conduites », p. 10-17¹). Cette proposition vaut d'ailleurs pour l'ensemble de la communauté universitaire des trois campus de l'Université de Moncton². En effet, la nécessité d'un tel poste ne fait aucun doute aux yeux de toutes les associations des trois campus de l'Université de Moncton à la lumière des expériences respectives de celles-ci. En effet, lors des nombreuses rencontres et consultations avec nos associations qui ont mené à la production du Code des conduites et à la proposition d'un modèle d'ombudsman, on a souvent constaté l'inefficacité du système actuel de plaintes et de protection des individus, qui relève de politiques et règlements variés, et parfois incohérents entre eux³ : lenteur dans le traitement des plaintes, crainte que le dépôt d'une plainte ne nuise au plaignant (représailles), insatisfaction des résultats des plaintes, fréquente non-résolution des conflits ou au mieux résolution insatisfaisante des conflits (qui entraînent parfois de nouveaux conflits !), inadéquation des processus prévus dans les situations de crise qui nécessite une intervention rapide, etc. On déplore également le fait que le geste de porter plainte, surtout lorsqu'en plus il s'ensuit une enquête qui impliquera plusieurs personnes, est un facteur très important de stress et d'inquiétude, aggravant souvent la situation déjà problématique qui est censée être ainsi réglée. Le fait en plus que les processus

¹ Document envoyé au Conseil des gouverneurs le 11 août 2014. Le modèle d'ombudsman qu'on y propose est inspiré d'une analyse des différents modèles existants actuellement dans certaines universités canadiennes, notamment celui de l'Université de Montréal.

² Rappelons que le document « Code des conduites », dans lequel on propose un modèle d'ombudsman et de procédure de règlement des plaintes, a fait l'objet d'une consultation extensive de *toutes* les associations des trois campus de Moncton et de nombreux échanges entre les associations et les campus pendant près de deux ans, et que la version finale que nous vous avons soumise a été avalisée par ces mêmes associations.

³ Pourquoi, par exemple, prévoit-on dans la *Politique de milieu de travail respectueux* et la *Politique sur le harcèlement sexuel et sexiste* des délais différents pour le dépôt des plaintes (six mois pour harcèlement psychologique et un an pour harcèlement sexuel) ?

Association des bibliothécaires, des professeures et professeurs de l'Université de Moncton

Pavillon Pierre-A.-Landry, Local 234, Moncton, N.-B. E1A 3E9

Téléphone : (506) 858-4509 ♦ Télécopieur : (506) 858-4559 ♦ Courrier électronique : abppum@umoncton.ca

soient si longs (souvent plusieurs mois), affecte la qualité de vie des personnes impliquées dans des situations conflictuelles de nature relationnelle ou déontologique.

À ce constat vient s'ajouter la considération des coûts importants que représentent pour l'Université les griefs qu'elle doit traiter quand certains conflits ne peuvent pas être résolus par les processus de règlement prévus. Nous avons établi un bref calcul de ces frais à partir du document affiché sur la page web de l'Université (Cf. Annexe III – Frais juridiques UdeM). La somme que nous avons identifiée pour les seuls griefs est de 209 939,67 \$⁴ pour une période de 3 ans et demi (décembre 2011 à juillet 2015). Certes, ces griefs ne concernent pas tous des conflits entre personnes, mais nous savons qu'au moins trois griefs importants en font partie, qui se sont par ailleurs réglés de manière fort regrettable tellement les situations entre les individus concernés s'étaient dégradées (3 départs anticipés de professeurs, qui ont eux aussi occasionné des frais de dédommagement substantiels – les montants sont confidentiels). Deux de ces griefs sont issues d'une même unité académique en particulier, où une situation conflictuelle *a perduré pendant presque dix ans*, entraînant non seulement des frais juridiques importants en griefs (33 170,69 \$), et montants compensatoires pour départs anticipés, mais également plusieurs congés de maladie de longue durée manifestement liés à la situation conflictuelle⁵.

Si l'on additionne ces coûts juridiques et médicaux liés à des situations conflictuelles – qui, à défaut d'être toujours évitées pourraient être à tout le moins réglées plus rapidement qu'elles ne le sont actuellement – au salaire que percevait la personne affectée au poste de conseillère en harcèlement et résolution de conflit, nous croyons que l'Université de Moncton peut tout à fait « se payer » un poste d'ombudsman, et qu'elle serait gagnante sur tous les plans si elle le faisait, en plus de combler un des objectifs de bonne gouvernance du Plan stratégique 2020. En fait, on pourrait même penser que la création d'un tel poste représenterait une économie plutôt qu'une dépense !

Nous aimerions toutefois attirer tout spécialement votre attention sur le fait que la somme monétaire que l'on pourrait obtenir d'un calcul mathématique qui combinerait les frais juridiques et les coûts financiers des congés de maladie d'employés liés à des conflits au salaire de la personne conseillère en harcèlement et gestion de conflits, n'est rien comparé *aux coûts humains* que représentent les situations conflictuelles pour les individus qui les vivent (et les membres de leur entourage), que ce soit des étudiants, des employés ou des professeurs, surtout lorsque celles-ci durent pendant des années. Or, à cet égard, l'Université de Moncton a un *devoir moral* de fournir à tous les membres de la communauté universitaire un climat sain et sécuritaire, incluant la santé et la sécurité psychologiques. Nous croyons fermement que la création d'un poste d'ombudsman permettrait de mieux garantir l'accomplissement de ce devoir moral primordial qu'a l'Université. Nous sommes également convaincus que les conflits qui opposent des individus sur nos trois campus pourraient être ainsi réglés de manière plus souple, plus rapide et très certainement plus efficace, plutôt que par l'actuel système de plaintes et de griefs, processus qui sont souvent trop longs, qui paraissent lourds aux individus qui y ont recours et qui aussi font souvent peur

⁴ Cf. Annexe III, p. 27. Cette seule somme représente une moyenne de 4 771,35 \$ par mois (sur 44 mois). D'autres éléments qui figurent dans ce document semblent aussi relever de problèmes qui pourraient être traités par un ombudsman (rubrique « droit du travail et emploi », par exemple ?).

⁵ Une estimation devrait d'ailleurs être faite par le Service des ressources humaines des coûts des congés de maladie liés à des situations conflictuelles à l'Université, qui devraient aussi inclure les coûts de remplacement des personnes en arrêt de travail.

Monsieur Raymond Lanteigne

Page 3

Le 28 avril 2016

(crainte pour la confidentialité, crainte de représailles, crainte d'être stigmatisé), sans parler du fait que le dépôt de plaintes et la tenue d'enquêtes n'aboutissent presque jamais à une véritable résolution de conflit⁶.

Nous vous remercions de l'attention accordée à notre demande et vous prions d'agréer nos salutations respectueuses.

La présidente de l'ABPPUM,


Marie-Noëlle Ryan

SIGNATAIRES :

Roxann Guerrette, présidente de la FÉECUM

Blanca Navarro Pardiñas, présidente de l'APPUMCE

Christian Kalande, président-sortant de l'A.É.É.I.C.U.M.

Gaëtan Gauvin, président de l'APAPUM

p. j.	Annexe I	Documents FÉECUM
	Annexe II	Documents ABPPUM
	Annexe III	Frais juridiques Udm
	Annexe IV	Signataires

c. c. Monsieur Raymond Théberge, recteur et vice-chancelier
Monsieur Edgar Robichaud, vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines
Monsieur Terrance J. LeBlanc, directeur, Service des ressources humaines

⁶ Lors d'une rencontre récente entre moi, le recteur Raymond Théberge et le directeur du Service des ressources humaines, ce dernier a lui-même convenu du fait que le système de plaintes actuelles menait rarement à la résolution des conflits.

ANNEXE I

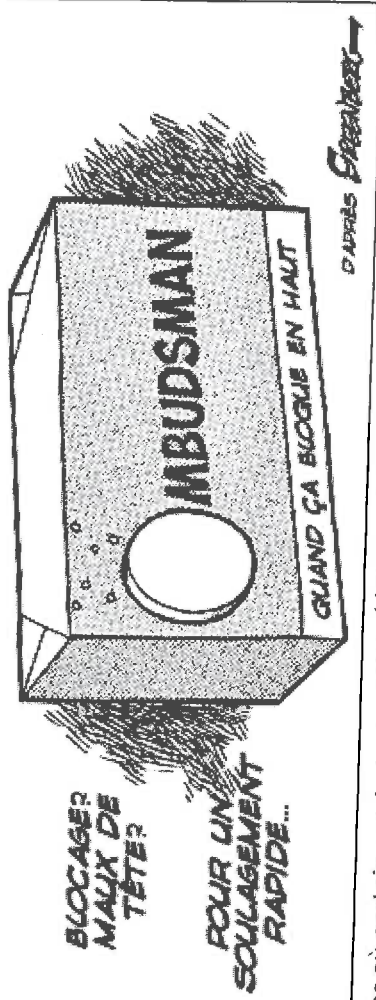
Documents FÉÉCUM

INFO-FÉECUM.

Le bulletin des membres de la Fédération des étudiants et étudiantes du Centre universitaire de Moncton

2013-06-19 11:09:2013

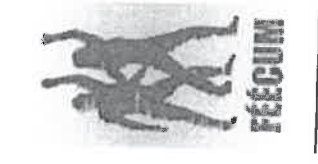
Ombudsman : La demande ne date pas d'hier



Au cas où certains croiraient que la FÉECUM ne fait que sauter sur le « band wagon » du livre de Serge Rousselle en demandant pour un ombudsman à l'Université de Moncton, nous avons cru bon d'en faire une petite historique. C'est le 50e anniversaire de l'Université aujourd'hui, donc une chronique Histoire semble de mise.

Selon le récit historique de la FÉECUM - *Histoire de la Fédération des étudiants et étudiantes du Centre universitaire de Moncton (1969-2009)* écrit par Carolyn McNally et publié par l'Institut d'études acadiennes en 2010 et dont je citerai librement dans cet article - les premières tentatives de se munir d'un protecteur des étudiants sur le campus datent de 1971! La FEUM (nom de l'organisme à l'époque) prépare alors un document sur la création d'un comité de protection aux droits des étudiants. En 1977 et en 1978, elle étudie encore une fois la question en espérant qu'un tel comité remplace le comité disciplinaire étudiant considéré inefficace à l'époque. Ce comité idéal serait responsable d'informer les étudiants

L'Info-FÉECUM



Qu'est-ce que votre Fédération étudiante fait pour vous

Liens

- La Féécum
- Notre équipe
- Féécum sur Twitter
- Blogue officiel des Élections générales de la FÉECUM
- Médias acadiens universitaires inc.

La FÉECUM sur Twitter

Archives du blog

de leurs droits et des différents recours possibles pour régler un différend. Il permettrait également aux étudiants de réaliser qu'ils sont dans leurs droits d'exiger des meilleurs services à l'Université. Dans son rapport, le comité d'étude exprime son espoir qu'une telle structure encouragerait une nouvelle attitude chez les étudiants, celle de consommateurs avertis : « En partant du point de vue que l'étudiant est un consommateur et qu'il paie pour des services, nous obtenons une nouvelle façon de voir les droits étudiants. »

Par le début des années 80, rien n'a cependant bougé.

Une des répercussions de l'occupation de l'Édifice Taillon en 1982 est une étude sur la liberté d'expression à l'Université de Moncton conduite par l'Association canadienne des professeurs d'université (I.A.C.P.U.) à la demande de l'ABPUM. Ce rapport ne s'intéresse pas seulement aux événements de 1982, mais également aux événements des années précédentes, comme par exemple, les expulsions de 1979 et la censure des étudiants des arts visuels en 1976. À la suite des débats entourant les résultats du rapport, la FEUM se lance dans un dossier revendiquant un ombudsman sur le campus et l'ABPUM recommande la création d'un poste de protecteur universitaire. Un comité tripartite est organisé pour élaborer un rapport sur la possibilité de créer un poste de protecteur étudiant, ce qui n'existe pas au sein des universités du Nouveau-Brunswick, contrairement à plusieurs universités québécoises.

Mais encore, le dossier n'avance pas. Les années 80s passent... Les années 90s aussi... Le nouveau millénaire... 2005, non toujours rien...

En 2007 (ah!), la FEÉCUM crée un système de plaintes à ses bureaux au Centre étudiant. L'abondance des plaintes reçues, et le sérieux de plusieurs d'entre elles, refait sentir le besoin pour un ombudsman, et la FEÉCUM entre encore une fois en négociation avec l'administration de l'Université pour qu'elle crée ce poste. Une lettre officielle est envoyée au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en juin 2008, avec un document qui décrit notre optique quant à l'étendue des pouvoirs et responsabilités d'un tel poste, ainsi qu'un compte-rendu du service de plainte avec des statistiques couvrant les mois de septembre 2007 à janvier 2008. Bien que l'Université accepte le bon fondement du poste, un ombudsman se fait encore attendre aujourd'hui.

Chaque année depuis 2008, nous avons remis cet enjeu sur la table, et chaque fois, avons reçu soit des promesses que « ça s'en venait », soit des excuses d'ordre financier.

Demain : Nous publierons la proposition soumise à la haute administration il y a 5 ans. Vu que c'est encore pertinent.

- ▼ 2013 (119)
- ▲ novembre (4)
- ▲ octobre (13)
- ▲ septembre (14)
- ▲ août (10)
- ▲ juillet (7)
- ▼ juin (9)
- Proposition pour un poste d'ombudsman
- Ombudsman : La demande ne date pas d'hier
- L'ADPPUM réagit aux propos du président du Conseil...
- La FEÉCUM demande au Recteur Théberge une démarche...
- Un Gouverneur diffame le président de la FEÉCUM
- De tentatives d'intimidation, de malentendus et de...
- Comme un pavé dans la mare...
- La FEÉCUM veut mettre fin à la culture du secret e...
- La FEÉCUM et le Front commun pour la justice socia...
- ▲ mai (6)
- ▲ avril (10)
- ▲ mars (13)
- ▲ février (15)
- ▲ janvier (18)
- ▲ 2012 (104)
- ▲ 2011 (88)
- ▲ 2010 (61)
- ▲ 2009 (71)
- ▲ 2008 (56)

leudi 20 juin 2013

Proposition pour un poste d'ombudsman



Lors des célébrations du 50e anniversaire de l'Université de Moncton hier, le recteur a enfin pris parole sur le sujet de la transparence et de l'imputabilité de l'institution, indiquant que des consultations et des réformes auront lieu. [Le reportage de l'actualité](#) vous met en contexte. Pour notre part, commençons cet effort de consultation en rappelant tout simplement le document **soumis en juin 2008** à la haute administration (comme promis), document qui représente notre vision du poste d'ombudsman.

Préambule

Le service de plainte confidentielle doit être pris en charge par une instance de l'Université de Moncton autre que la FÉÉCUM pour trois raisons. Le nombre de plaintes, le sérieux de certaines plaintes et les suivis requis dépassent largement les capacités de la FÉÉCUM à poursuivre l'offre de ce service. La FÉÉCUM n'a pas l'autorité à la fois d'être responsable de la confidentialité des plaignants en plus d'assurer un suivi adéquat à la plainte. Il est donc recommandé que la FÉÉCUM soit partenaire dans l'offre de ce service, mais que l'essentiel de la responsabilité incombe à une autre instance de l'Université, soit le poste d'ombudsman.

Ce poste aurait l'indépendance, l'impartialité et la confidentialité pour agir à titre de médiateur dans des cas de plaintes envers des membres de la communauté universitaire, dans le but express d'améliorer les pratiques universitaires par la formulation de propositions de modifications aux règlements de l'Université visant la justice et l'équité.

Rôles et pouvoirs

L'ombudsman est un intervenant indépendant, impartial et neutre qui, tout en respectant les conventions collectives des employés de l'Université, a liberté d'action entière (ne se rapportant qu'au Conseil des Gouverneurs - une relation uniquement administrative qui ne s'étend pas aux dossiers traités) et le mandat d'identifier des solutions possibles et faire des recommandations quant aux plaintes qui lui sont acheminées. En aucun cas l'ombudsman n'aura-t-il le pouvoir d'exécuter ou d'exiger l'exécution de ses recommandations.

Les services de l'ombudsman pourraient être utilisés par quiconque se sent lésé par les règlements, politiques ou procédures de l'institution ou par l'interprétation et exécution de ceux-ci par des membres de la communauté universitaire. L'ombudsman pourrait donc recevoir des plaintes d'étudiants, d'employés (professeurs, chargés de cours, employés de soutien et autres), de cadres, de diplômés ou de même de gens du grand public ayant affaire avec l'Université de Moncton.

Les responsabilités de l'ombudsman sont :

- De recevoir les plaintes;
- D'examiner toutes les facettes des situations qui sont apportées à son attention;
- De vérifier si tous les recours internes ont été épuisés;
- Dans le cas où il refuserait d'intervenir, d'informer les plaignants de ses motifs.
- De remettre un rapport public annuel qui respecte le principe de la transparence mais aussi celui de la confidentialité.

L'ombudsman agit comme :

- agent de résolution de différends;
- promoteur des valeurs de l'Université;
- agent régulateur des rapports de pouvoir;
- conseiller aux plaignants;
- protecteur des droits fondamentaux de la personne;
- agent de prévention et de changement;
- il serait également possible de combiner les tâches de ce bureau à celles relevant du harcèlement sexuel et sexiste.

L'ombudsman a les pouvoirs associés aux tâches suivantes :

- Vérifier la recevabilité des plaintes;
- Interroger les intervenants concernés par la plainte reçue, quelle que soit leur place dans la hiérarchie institutionnelle;
- Mener enquête sur les plaintes reçues;
- Procéder à une médiation pour régler les conflits;
- Intervenir suite à l'enquête, au besoin;
- Formuler des recommandations aux instances universitaires appropriées;

Pourra émettre une plainte à l'attention de l'ombudsman quiconque :

- Se croit victime d'une injustice;
- Se croit victime de pratiques discriminatoires;
- Croit que le comportement de quelqu'un nuit à ses études ou son travail;
- Croit que quelqu'un a porté atteinte à ses droits relatifs à la propriété intellectuelle;
- A épuisé tous les recours disponibles;
- Est victime d'un problème récurrent non résolu.

Seul l'ombudsman pourra déterminer la recevabilité de plainte devant lui, lui donnant le poids qu'elle mérite. Il ne pourra cependant pas traiter de ce qui ne relève pas de la juridiction des règlements, politiques et procédures de l'Université de Moncton.

Pour assumer ce rôle, il va de soi que la personne nommée à ce poste ne soit pas déjà membre de la communauté universitaire, ni ne soit couvert par une de ses conventions collectives. L'ombudsman doit avoir accès à toute information nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions, y compris aux dossiers de l'institution et aux personnes concernées. Son financement doit être adéquat pour lui permettre de prendre la plupart de ses décisions sans avoir à obtenir de permission. Par exemple, le bureau devrait pouvoir obtenir une opinion juridique s'il en a besoin.

Voir aussi le site Internet de l'Association des ombudsman des universités et collèges du Canada au http://www.uwo.ca/ombuds/accuo_aoucc/french/ pour avoir un portrait plus complet de ce poste au sein d'institutions comme la nôtre.

Février 2015

par Raymond Blanchard, agent de recherche et projets

Aux dernières nouvelles, on était en droit d'espérer que la conseillère en harcèlement et en gestion de conflit de l'Université de Moncton, Jennifer Boyd, voie ses fonctions élargies pour se rapprocher de celles d'une ombudsman. Ça n'avancait pas vite, mais ça semblait aller de l'avant; un comité formé à cette fin étudiait le modèle de Human Rights Officer utilisé à UNB (UNB), qui sans être un ombudsman intègre plusieurs de fonctions reliées à ce rôle.

Il faudrait mettre de l'eau dans notre vin, mais on allait éventuellement aboutir à quelque chose qui, sans être ce qu'on exigeait au départ, serait un pas de plus dans cette direction.

Mais voilà que Mme Boyd quitte l'Université. Elle a accepté un poste ailleurs. On pourrait croire que ce départ est lié à la modification de son poste, ou à la frustration occasionnée par la lenteur du travail du comité qui s'en charge, mais elle nous confirme qu'il n'en est rien – ça fait déjà ça de rassurant.

Des questions persistent. Le facteur déterminant dans la décision de la conseillère a été l'offre d'une position permanente, ce que l'Université de Moncton refusait de lui consentir. On s'entend tous que l'abolition de ce poste serait insensée pour notre institution. Alors pourquoi ne pas accorder la permanence à la conseillère? On demeure perplexes face au départ d'une – autre – personne compétente et dévouée à l'Université, en raison de l'incertitude de son statut contractuel.

Quant à ce qui va arriver après le 5 octobre, date de son départ de l'Université, le poste va-t-il rester vacant jusqu'à ce qu'il soit reconfiguré? Va-t-on embaucher une personne compétente à temps plein et changer son poste dans quelques mois? Va-t-on ouvrir un poste contractuel pour la durée de l'année académique, au besoin pendant quelques années, le temps que le comité accouche, avant de faire une embauche définitive?

C'est tristement l'option la plus probable, car ce serait la moins coûteuse. Mais comment espère-t-on attirer des candidat(e)s avec des perspectives d'emploi à court terme sans garantie de renouvellement? Une conseillère (ou un conseiller) au chômage quatre mois par année, ça ne ferait pas très sérieux, admettons-le. Ce serait pire encore avec une ribambelle d'employés contractuels.

Ce serait progresser à reculons.

Parlant de progrès, celui du comité évaluant le poste de la conseillère était déjà d'une lenteur insoutenable – remarquez, c'est normal dans le cas des comités – et ce nouveau développement ne risque pas de le pousser dans le sens, ni au rythme, que la FÉÉCUM espère.

Nous ne sommes jamais entrés dans les détails du travail de ce comité, question de respecter la confidentialité. Cependant, Mme Boyd était clairement optimiste quant à son avenir à l'Université de Moncton. De plus, elle avait une idée assez précise de ce qui constituerait une évolution acceptable de son mandat. Or voici que, alors que ce travail doit en principe aboutir, elle nous quitte.

Mme Boyd est une personne dévouée qui avait beaucoup d'ambition et d'excellentes idées quant à son rôle et il faut dire que de manière générale, nous étions très d'accord. Elle possède les compétences et l'expérience qui en feraient une candidate solide pour le poste d'ombudsman à notre université, et pour

cette raison vous comprendrez notre déception de la voir partir. On lui souhaite évidemment beaucoup de succès, mais de notre côté le combat continue.

Alors, on se crache dans les mains, on regrette immédiatement car *yark*, on se lave et on repart :

La FÉÉCUM exige activement la création d'un poste d'ombudsman à l'Université de Moncton depuis 2008, bien que ce soit une demande de longue date (Info-FÉÉCUM). Dans la foulée de la parution du livre Pris en flagrant délit, lancé en 2013 par l'ancien professeur de droit et actuel ministre de l'Éducation Serge Rousselle, de nombreux problèmes internes liés à l'intimidation et au manque de transparence à l'Université de Moncton ont été révélés et la pression s'est accentuée pour avancer dans ce dossier. M. Théberge, dans la première année de son mandat, a saisi la balle au bond (Radio-Canada).

Au printemps 2013, un comité est créé au sénat académique pour étudier la question des droits des étudiants à l'Université de Moncton. Le poste d'ombudsman fait partie des discussions (UMoncton [voir 11.2.2.]), et dès le départ la conseillère est impliquée (UMoncton [voir 7.2.2.]). Le tout est vu d'un bon œil par la FÉÉCUM, malgré notre impatience de voir les choses enfin bouger.

En avril 2014, le recteur confirme «que des discussions sont en cours avec la conseillère en harcèlement et gestion de conflit afin de voir comment l'on pourrait intégrer la fonction d'ombudsman dans son travail» (UMoncton).

Février 2015, le recteur nous dit que «un groupe de travail étudie une proposition de l'ABPPUM et de la FÉÉCUM (code de conduite)» et que «un modèle [pour le poste de la conseillère] a été proposé, toutefois celui-ci doit être examiné à la lumière des conventions et des politiques en vigueur» (UMoncton, voir 5.1). Je vous ai déjà parlé de ça ici (FÉÉCUM).

Il faut préciser que le «code de conduite» n'est pas une proposition conjointe; il vient de l'ABPPUM. La confusion tient à ce que le groupe de travail étudiait simultanément les propositions de l'un et l'autre groupe, celle de la FÉÉCUM étant notre proposition pour un poste d'ombudsman (FÉÉCUM) dans les règles de l'art.

Fait encourageant, M. Théberge précise lors de cette même intervention que «il existe divers modèles et qu'il faut être en mesure de pouvoir gérer les diverses plaintes».

La FÉÉCUM n'a jamais mis en doute la sincérité du recteur Raymond Théberge pour ce qui est d'améliorer la transparence de notre institution (FÉÉCUM). Même si des critiques ont été formulées quant au laxisme apparent qui marquait ses actions en la matière, la vérité reste qu'une personne peut difficilement changer à elle seule une institution. La transparence est un sujet qu'il a maintes fois évoqué au cours d'interventions publiques, le plus souvent en réponse aux questions sur les crocheries – n'ayons pas peur des mots – de son prédécesseur et aux pratiques douteuses adoptées sous son égide (FÉÉCUM). La transparence et l'imputabilité de l'Université de Moncton devaient agir comme un baume sur cette plaie. Nous croyons sincèrement que M. Théberge comprend cela. Mais on ne vire pas le Titanic de bord avec un coup de steering.

Mais si le recteur est – en principe – favorable à l'évolution du poste de la conseillère, que la conseillère était d'accord pour voir son poste évoluer, et que l'ABPPUM et la FÉÉCUM s'entendent sur le besoin d'un ombudsman (Acadie Nouvelle), qu'est-ce qui bloque? Pourquoi tant de délais et si peu de progrès après deux années de travail, si la transparence doit être une priorité pour l'Université de Moncton?

Quant à la réelle nature du poste une fois reconfiguré, aucune indication n'a été donnée. Pas plus, d'ailleurs, sur ce qui devra être la suite des événements. Mais, comme on vous le disait plus haut, on peut présumer que l'Université de Moncton choisira l'option la moins coûteuse pour assurer l'intérim du poste.

Il serait inimaginable que le siège de Mme Boyd soit laissé vacant. Y'a pas assez de nouvelles dans la région pour que le monde ne s'en fasse pas un festin.

En tout cas, vivement une mise à jour officielle sur ce dossier.

Le recteur de l'Université de Moncton promet un défenseur des étudiants

Mise à jour le mardi 25 juin 2013 à 16 h 53 H

Raymond Théberge, recteur de l'Université de Moncton, acquiesce à la demande de la Fédération des étudiants et étudiantes du centre universitaire de Moncton (FÉÉCUM) et annonce qu'il a l'intention de créer un poste de défenseur des étudiants.

Un peu plus d'un an après son entrée en poste, le recteur admet qu'il y a un malaise autour de la transparence, de l'imputabilité des cadres, et du côté des étudiants, qui se sont plaints récemment de tentatives d'intimidation de certains cadres à leur égard.

« Je pense qu'il est important de s'assurer que les étudiants se sentent à l'aise à l'Université de Moncton de faire valoir leurs plaintes dans un contexte confortable et sécuritaire. »

Pour l'instant, le recteur ne sait pas quelle forme prendra le poste de médiateur. Il pourrait s'agir d'un ombudsman ou d'un défenseur du droit des étudiants.

« La prochaine étape, il faut faire le diagnostic des propositions, qui vont sans doute aboutir au conseil des gouverneurs », explique-t-il.

Kevin Arseneau, président de la Fédération des étudiants et étudiantes du Centre universitaire de Moncton. Ce poste est nécessaire, rappelle le président de la FÉÉCUM, Kevin Arseneau.

« Ça fait depuis 1971 qu'on demande pour un défenseur du droit des étudiants, encore en 2008, on l'accueille très favorablement. Du côté des étudiants, on ne se le cachera pas, il y a une culture d'intimidation, nous on le voit très souvent à la Fédération », indique celui qui disait, il y a quelques semaines, avoir été victime d'intimidation de la part de la vice-rectrice aux affaires étudiantes et internationales, Marie-Linda Lord.

« Il y a une culture, c'est clair, de professeurs envers les élèves, de cadres envers les étudiants, de professeurs envers des professeurs, il y en a un peu partout sur le campus. »

L'association étudiante refuse de crier victoire tant que la personne ne sera pas embauchée.

ANNEXE II

Documents ABPPUM

11.5 Les membres du corps professoral et enseignant et la société

11.5.1 Dans leurs déclarations à l'extérieur de l'Université, les membres du corps professoral et enseignant conservent toujours la responsabilité de rechercher la vérité et de l'affirmer telle qu'ils la voient. Sauf s'ils sont pleinement autorisés à le faire, ils doivent spécifier sans équivoque qu'ils se prononcent alors en leur nom personnel et n'engagent en rien le nom de l'Université.

11.5.2 Les membres du corps professoral et enseignant doivent faire connaître aux autorités compétentes de l'Université, si celle-ci leur en fait la demande, le temps qu'ils consacrent à toute fonction consultative ou à caractère analogue, de même que la nature d'un tel travail, si ce travail est rémunéré par une personne ou un organisme autre que l'employeur.

11.5.3 Les membres du corps professoral et enseignant qui contractent des engagements particuliers envers un secteur de la collectivité, par exemple en travaillant comme experte-conseil ou expert-conseil, ou en faisant de la recherche à forfait, doivent veiller à ce que ces fonctions soient compatibles avec leurs obligations premières envers l'employeur, et ne nuisent en aucune façon à leur travail à l'Université.

PARTIE B – PROCÉDURES D'ENQUÊTE, DE PLAINTE ET SANCTIONS

12. PROCÉDURES GÉNÉRALES D'ENQUÊTE ET DE SANCTIONS

12.1 Tous les membres de la communauté universitaire et les tierces personnes chargées par l'Université d'enquêter sur une allégation de manquement à ce code, à un règlement ou une politique universitaires, ou à toute autre norme de conduite, doivent exercer leur mandat sans discrimination ni conflit d'intérêts, dans le respect de la liberté universitaire et des principes de l'équité procédurale soit : le droit d'être entendu et d'être représenté, le droit d'être informé de ce qui pèse contre soi, le droit de réplique et le droit d'être jugé de manière impartiale. Ils doivent mener leur enquête et fournir les avis nécessaires avec célérité, et s'assurer que les délais ne causent pas de préjudices indus aux parties en cause. Cette obligation incombe à la personne qui est chargée de recevoir une recommandation et de décider d'une mesure disciplinaire ou de toute autre forme de sanction.

12.2 Toute mesure d'intimidation ou de représailles en raison du dépôt d'une plainte est interdite. Toute personne jugée coupable de faire des accusations vexatoires ou des accusations pour induire en erreur peut faire l'objet de mesures disciplinaires.

12.3 Toute instance universitaire qui siège en appel d'une décision, qui examine une allégation de faute, qui décide d'une sanction à l'égard d'un étudiant ou d'une étudiante (par ex. comité d'attestation d'études du Sénat académique, comité d'appel du Sénat académique, le comité disciplinaire, le comité d'appel pour cause disciplinaire majeure, le comité d'appel pour cause disciplinaire secondaire) doit tenir un procès-verbal de ses délibérations et de ses conclusions. Le procès-verbal doit faire état des personnes présentes, des personnes entendues et consultées, des éléments soumis en preuve, des arguments et des motifs de la recommandation ou de la décision. Il est déposé au secrétariat général de l'Université de Moncton.

12.4 Toute personne qui considère avoir subi un abus de pouvoir, du harcèlement que ce soit sexuel, sexiste ou psychologique et qui désire un redressement de la situation, se confie à la personne désignée au bureau de l'ombudsman et peut demander une intervention.

13. BUREAU DE L'OMBUDSMAN

Considérant l'importance qu'il attache au traitement juste et équitable, par l'administration universitaire, de chacun des membres de la communauté universitaire, et afin d'assurer un juste équilibre entre les droits des uns et des autres, le Conseil des gouverneurs de l'Université de Moncton met en place et assure le maintien d'une fonction indépendante d'ombudsman.

13.1 Compétence

13.1.1 Aux fins de l'article 13 de ce code, à la définition de « membres de la communauté universitaire » s'ajoutent les usagers des services, les personnes qui ont présenté une demande d'admission à un programme d'une faculté ou d'école et les personnes qui sont sujets de recherche dans le cadre d'un protocole de recherche régi par la *Politique d'éthique de la recherche avec les êtres humains de l'Université de Moncton*.

13.1.2 L'ombudsman intervient chaque fois qu'il a des motifs de croire qu'une personne ou un groupe de personnes a été lésé ou est victime d'injustice ou de discrimination par l'acte ou l'omission d'un employé ou d'un agent autorisé de l'Université, ou par les mécanismes administratifs de l'Université, ou pourrait vraisemblablement l'être.

13.1.3 Toute personne ou tout groupe de personnes, membres de la communauté universitaire, peut adresser une demande d'intervention à l'ombudsman relativement à l'alinéa précédent.

13.1.4 Quiconque demande l'intervention de l'ombudsman doit lui fournir les informations suivantes : nom, prénom, adresse et numéro de téléphone, ainsi que son code permanent le cas échéant; les faits qui

justifient sa demande, ainsi que les circonstances de temps et de lieu de l'action ou de l'omission qui la fondent; tout autre renseignement ou document dont l'ombudsman estime avoir besoin pour la bonne compréhension de ces faits.

13.1.5 Lorsqu'il le juge nécessaire, eu égard aux circonstances, l'ombudsman peut exiger que la demande d'intervention soit faite par écrit.

13.1.6 L'ombudsman s'assure que la personne ou le groupe qui a formulé la demande d'intervention s'est prévalu des recours internes à sa disposition. L'ombudsman peut refuser d'intervenir lorsque, à son avis : la personne ou le groupe n'a pas encore effectué les démarches administratives habituelles auprès de l'autorité hiérarchique concernée pour obtenir satisfaction; la personne ou le groupe dispose d'un recours devant une autorité de l'Université susceptible de corriger adéquatement la situation préjudiciable, et dans un délai raisonnable, ou; la personne ou le groupe a omis ou négligé, sans excuse raisonnable, d'exercer en temps utile un tel recours.

13.1.7 Dans le cas où l'ombudsman estime que la personne ou le groupe ne s'est pas prévalu des recours internes à sa disposition, il informe la personne ou le groupe de ces recours et de la manière de s'en prévaloir.

13.1.8 L'ombudsman peut également refuser d'intervenir lorsque, à son avis, il s'est écoulé plus d'un an depuis que la personne ou le groupe a eu connaissance des faits qui fondent la demande d'intervention, à moins que la personne ou le groupe ne démontre qu'il a été dans l'impossibilité d'agir plus tôt; la personne ou le groupe refuse ou néglige de fournir les renseignements ou documents requis par l'ombudsman au soutien de la demande d'intervention, ou de collaborer à l'enquête ou à la médiation; la demande d'intervention est frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi, ou la personne ou le groupe n'a pas d'intérêt suffisant; l'intervention n'est pas nécessaire eut égard aux circonstances.

13.1.9 L'ombudsman doit refuser d'intervenir ou doit mettre fin à son intervention lorsque, à son avis, la personne ou le groupe a déjà exercé un recours devant une cour de justice ou à un tribunal administratif externe à l'Université portant sur les faits sur lesquels la demande d'intervention est fondée; la personne ou le groupe dispose de la procédure de grief, d'appel ou de révision en vertu d'une convention collective ou d'un protocole de travail; la demande d'intervention porte sur une question d'application ou d'interprétation d'une convention collective ou d'un protocole de travail, ou sur une question touchant aux droits à la représentation d'un salarié syndiqué par une association ou un syndicat accrédité de l'Université.

- 13.1.10** Dans l'examen de la recevabilité d'une plainte, l'ombudsman prend en compte les circonstances particulières des personnes qui ont reporté leur plainte ou dénonciation, entre autres, après l'obtention du diplôme, après l'obtention de la permanence, ou après l'obtention d'un contrat.
- 13.2** **Procédure d'intervention**
- 13.2.1** À la réception d'une demande, l'ombudsman avise la personne ou le groupe de sa décision d'intervenir ou non.
- 13.2.2** L'intervention de l'ombudsman peut comporter une enquête et une médiation. L'ombudsman est maître de sa procédure, mais ce faisant, respecte les principes énoncés à l'article 12.1.
- 13.2.3** Aux fins d'une enquête, l'ombudsman peut exiger de tout membre de la communauté universitaire l'accès à tout document ou dossier de l'Université qu'il considère pertinent. Il peut également interroger toute personne susceptible de lui fournir des renseignements qui lui sont nécessaires. Toute demande de l'ombudsman relative au présent article doit être traitée avec diligence.
- 13.2.4** L'ombudsman évalue le bien-fondé des demandes qui lui sont adressées. Il informe toutes les personnes intéressées de ses conclusions et, le cas échéant, de ses recommandations.
- 13.2.5** L'ombudsman informe le plaignant ou la plaignante par écrit de ses recommandations formulées au terme d'une enquête, ou de sa décision de ne pas intervenir. Toutes les parties intéressées doivent recevoir copie de sa décision ou recommandations.
- 13.2.6** L'ombudsman peut requérir de l'Université d'être informé des mesures prises pour corriger une situation qu'il considère irrégulière ou injuste, ainsi que des suites données à ses recommandations. S'il estime qu'aucune mesure n'a été prise ou qu'aucune suite satisfaisante n'a été donnée dans un délai raisonnable, il peut en saisir les divers niveaux hiérarchiques, jusqu'au Conseil, et exposer le cas dans son rapport annuel.
- 13.2.7** L'ombudsman peut aussi intervenir de sa propre initiative par voie d'enquête générique dans toute matière relevant de sa compétence.
- 13.2.8** Lorsqu'au cours de son enquête, l'ombudsman doit traiter de questions qui exigent une compréhension des fondements, approches, paradigmes ou pratiques d'une ou de plusieurs disciplines académiques, par exemple, la compétence d'un chercheur ou d'un membre du corps professoral ou enseignant, l'évaluation du rendement académique, l'octroi de bourses, etc. , il ou elle doit consulter au moins deux personnes dont une de l'Université de Moncton et l'autre d'une autre université spécialisée dans la discipline ou les disciplines mises en cause. Le dossier de l'enquête doit faire état de la nature et de la

manière de la consultation. Les personnes consultées doivent signer un engagement à maintenir la confidentialité des renseignements échangés au cours de la consultation.

13.3 Rapport annuel et rapports spéciaux

13.3.1 L'ombudsman soumet en personne chaque année, au Conseil des gouverneurs lors de la réunion qui précède immédiatement le congé de la relâche du printemps, un rapport sur ses activités de l'année. La comparution de l'ombudsman est annoncée à l'ensemble de la communauté universitaire au moins 15 jours avant la date de la comparution et est diffusée en direct sur le web. Le rapport écrit est publié et diffusé sur le site web dès sa présentation au Conseil. Ce rapport comprend notamment en plus des éléments précisés à l'article 13.3.3, la des statistiques sur les demandes traitées au cours de la dernière année universitaire, ainsi que des recommandations, s'il y a lieu. Le Conseil doit s'assurer que les administrateurs concernés prennent en considération les recommandations contenues dans le rapport annuel et qu'ils y répondent.

13.3.2 L'ombudsman peut en tout temps faire des rapports spéciaux au Conseil des gouverneurs. Il est inscrit à l'ordre du jour à la suite de sa demande formulée au moins 25 jours avant la tenue de la réunion du Conseil. La comparution et le rapport sont diffusés tel que prévu au paragraphe précédent.

13.3.3 L'ombudsman s'assurera d'être régulièrement physiquement présent aux campus d'Edmundston et de Shippagan de sorte à bien y faire connaître son bureau, le rendre accessible, faciliter le contact personnel et favoriser le dialogue et des liens de confiance. Comment s'assurer que les membres d'Edmundston et de Shippagan ont accès facilement à l'ombudsman?

13.3.4 L'ombudsman peut, dans son rapport annuel ou dans ses rapports spéciaux, suggérer des modifications aux politiques et aux procédures et à la réglementation existante, et formuler des commentaires sur les pratiques en vigueur à l'Université. Celle-ci est tenue de considérer ces suggestions avec toute l'attention requise et, dans les cas où elle décide de ne pas les appliquer, fournir les raisons qui justifient sa décision.

13.4 Confidentialité et conservation des dossiers

13.4.1 L'ombudsman respecte la plus entière confidentialité de tout renseignement auquel il a accès concernant les personnes impliquées dans ses interventions, à moins qu'il ne soit expressément dégagé de cette obligation par les personnes concernées ou par la loi. Toutefois, l'ombudsman peut communiquer des renseignements nominatifs en vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il constate qu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un danger imminent de

mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable. Ces renseignements ne peuvent être communiqués qu'à la personne ou aux personnes exposées au danger, à leur représentant ou aux personnes susceptibles de leur porter secours. L'ombudsman ne peut communiquer que les renseignements nécessaires aux fins poursuivies par la communication. Aux fins de la communication prévue au présent paragraphe, l'ombudsman est tenu de respecter la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* L.N.-B. 2009, chap. R-10.6. telle qu'elle pourrait être modifiée à l'occasion.

- 13.4.2** Lorsque la poursuite de l'enquête nécessite la divulgation de détails identifiant l'auteur d'une demande, cette divulgation se limite aux personnes qui ont besoin de connaître ces détails pour présenter des observations. Lorsque les circonstances le justifient, l'ombudsman peut rendre sa recommandation publique, pourvu que l'anonymat de l'auteur de la demande soit respecté.
- 13.4.3** Si une personne ou un groupe de personnes décide de retirer sa demande d'intervention pour garder l'anonymat, l'ombudsman doit respecter cette décision.
- 13.4.4** L'ombudsman à l'usage exclusif de ses dossiers. Ces derniers ne peuvent être remis à qui que ce soit, pour quelque fin que ce soit, sauf si la loi l'exige.
- 13.4.5** L'ombudsman n'est pas tenu à la confidentialité dans les affaires où un crime grave a été commis ou qui présente un risque imminent d'agression physique ou d'abus.
- 13.4.6** L'ombudsman a la garde de ses dossiers, lesquels ne sont accessibles qu'au personnel de son bureau. Ces dossiers sont détruits à l'issue de la période de conservation prévue par la loi ou la politique de l'Université.
- 13.5** **Nomination de l'ombudsman**
- 13.5.1** L'ombudsman est nommé par le Conseil des gouverneurs de l'Université conformément à la recommandation du Comité de sélection constitué à cette fin.
- 13.5.2** Le mandat de l'ombudsman est d'une durée de cinq ans et ne peut être renouvelé qu'une seule fois. Une personne ayant obtenu deux mandats ne peut plus être considérée pour un autre mandat.
- 13.5.3** Un comité de cinq membres nommé par le Conseil des gouverneurs, sur recommandation des associations représentant les employés et employées et le corps étudiant procède à une consultation sur l'opportunité du renouvellement. La consultation doit se terminer neuf

mois avant la fin du mandat. Si le comité conclut au non-renouvellement, le Conseil des gouverneurs met en œuvre le processus de nomination afin de recruter un nouveau titulaire.

13.5.4 Neuf (9) mois avant la fin du mandat de l'ombudsman, le Conseil des gouverneurs constitue le Comité de sélection. Le Comité de sélection est composé ainsi :

- a) un représentant ou représentante du corps professoral et enseignant nommé par l'ABPPUM, l'APPUMAS, l'ABPPUMCE;
- b) un représentant ou représentante du corps étudiant nommé par la FÉECUM, l'AGÉÉUMCE, et l'AEUMCS;
- c) un représentant ou représentante du personnel de soutien et administratif nommée par l'ATTUM, l'AEUM, l'APAPUM, APSUMCS;
- d) un ou une cadre supérieur ou un doyen ou doyenne de l'Université de Moncton élu par les cadres supérieurs et les doyens et doyennes;
- e) un membre du corps professoral et enseignant retraité nommé par l'ABPPRUM;
- f) sous réserve de l'article 13.5.5, un représentant ou une représentante élu par le Sénat académique;
- g) sous réserve de l'article 13.5.5 un ou une membre du Conseil des gouverneurs nommé par celui-ci;

13.5.5 L'ABPPRUM attend de connaître le nom des nominations prévues aux alinéas a) à d) avant de nommer son représentant ou représentante. Par sa nomination, elle vise à compenser tout déficit de représentation égale des trois campus.

13.5.6 Le Sénat académique et le Conseil des gouverneurs attendent le résultat des choix effectués en vertu des alinéas a) à e) inclusivement et doivent compenser par leur élection ou nomination tout déficit de représentation des femmes ou d'un campus.

13.5.7 Le Comité de sélection est présidé par le recteur ou rectrice qui n'a pas droit de vote. Le Comité est maître de sa procédure.

13.5.8 Le Comité de sélection a pour mandat de :

- a) définir le profil du candidat ou candidate recherché;
- b) établir les critères de sélection et la méthode de recrutement;
- c) superviser les démarches de recrutement et de consultation;
- d) effectuer la présélection;
- e) consulter l'ensemble des employés et du corps étudiant;
- f) recommander au Conseil des gouverneurs l'engagement de la personne choisie.

13.5.7 La procédure prévue à cet article sera, dans la mesure où elle a une application, suivie pour l'engagement du premier ombudsman.

13.6 Conditions de fin de mandat

13.6.1 Lorsqu'il est recruté à l'extérieur de l'Université, l'ombudsman bénéficie d'un engagement sous la forme d'un contrat à durée déterminée. L'engagement prend fin au terme du mandat. Si le mandat est renouvelé, l'engagement devient terminal à la fin du second mandat. Lorsqu'il est recruté parmi le personnel de l'Université, l'ombudsman conserve son lien d'emploi au terme de son mandat.

13.6.2 L'ombudsman peut être démis de ses fonctions en raison de négligence grossière ou d'incapacité d'accomplir ses fonctions, à la suite d'un vote à la majorité au 2/3 du Conseil des gouverneurs et de la majorité au 2/3 du Sénat académique.

13.7 Personnel du Bureau de l'ombudsman et ressources

13.7.1 Les employés du Bureau de l'ombudsman sont nommés avec l'accord de l'ombudsman.

13.7.2 Le Conseil des gouverneurs accorde au Bureau de l'ombudsman les ressources nécessaires à l'exécution de ses fonctions. À ces fins, le Bureau comprend au minimum trois employés ou employées à temps plein : l'ombudsman, une personne qui assure le soutien administratif et une personne conseillère-enquêteuse. Le salaire et les avantages sociaux accordés à l'ombudsman correspondent à ceux en vigueur pour un professeur au rang de titulaire. Le budget accordé devra tenir compte des frais supplémentaires occasionnés par la nécessité de desservir les trois campus et d'y faire régulièrement acte de présence.

ANNEXE III
Frais juridiques UdM

Stewart McKelvey		
2059,43	6 au 22 décembre 2011	U de M Developpement Inc. / campus de recherche et développement
9483,24	2 nov. 2011 au 15 déc. 2011	Opinion - Plagiat potentiel
1469,00	22 nov. 2011 au 14 déc. 2011	Opinion - Grief d'un professeur
• 1557,14	2 nov. 2011 au 14 déc. 2011	Grief-École de psychologie
• 549,18	16 janvier 2012 au 26 janvier 2012	Grief-École de psychologie
1026,04	13 janvier 2012 au 16 janvier 2012	Contrat - SimmchenConstruction Ltd. Opinion - Grief d'un professeur
6305,40	2 janvier 2012 au 25 janvier 2012	Opinion - Grief d'un professeur
244,08	11 janvier 2012	Droit du travail et l'emploi
1695,00	21 décembre 2011	U de M Developpement Inc. / Campus de recherche et développement
377,42	27 janvier 2012 au 31 janvier 2012	Contrat - SimmchenConstruction Ltd.
949,20	8 février 2012 au 22 février 2012	Modifications à l'entente - Stade
1858,85	9 mars 2012 au 3 avril 2012	Modification à l'entente - Stade
148,03	20 janvier 2012 au 13 mars 2012	Droit de travail et l'emploi
518,67	18 janvier 2012 au 26 janvier 2012	Service de communications (gestion d'absentéisme)
105,09	18 mars 2012	contrat - Simmchen construction Ltd.
• 152,55	2 février 2012 au 29 mars 2012	Grief-École de psychologie
5556,81	4 janvier 2012 au 8 mars 2012	Opinion - Grief d'un professeur
737,33	22 mars 2012 au 26 mars 2012	Opinion Redbull
518,67	20 avril 2012 au 27 avril 2012	Grief-École de psychologie
146,90	12 mars 2012	U de M Developpement Inc. / Campus de recherche et développement
• 488,16	2 mai 2012 au 8 mai 2012	Grief-École de psychologie
1898,77	20 avril 2012 au 28 mai 2012	Opinion - Grief d'un professeur
1819,30	20 avril 2012 au 27 juin 2012	Modifications à l'entente - Stade
1040,45	14 mai 2012 au 25 juin 2012	U de M Developpement Inc. / Campus de recherche et développement
140,12	27 avril 2012	contrat - Simmchen construction Ltd.
366,12	14 juin 2012 au 20 juin 2012	Opinion - Grief d'un professeur
• 3111,05	4 juin 2012 au 19 juin 2012	Grief-École de psychologie
• 1281,42	22 aout 2012 au 26 septembre 2012	Grief-École de psychologie

*

*

*

1457,70	18 septembre 2012	consentement - droit à l'information	*
1617,03	22 aout 2012 au 18 septembre 2012	Opinion - Grief d'un professeur	
396,63	2 octobre 2012	consentement - droit à l'information	*
572,91	29 aout 2012 au 29 aout 2012	Recherche de marque de commerce - Le Coude	
355,95	6 juillet 2012 au 10 juillet 2012	Modifications à l'entente - Stade	
335,61	23 octobre 2012	Droit du travail et l'emploi	*
1905,46	25 septembre 2012 au 13 nov. 2012	U de M Développement Inc. / Campus de recherche et développement Grief d'un professeur	
671,22	26 sept. 2012 au 23 octobre 2012	Grief d'un professeur	
762,75	1 octobre 2012 au 29 octobre 2012	Opinion - Grief d'un professeur	
1963,15	18 sept. 2012 au 3 octobre 2012	Opinion - clause d'exclusivité avec Sodexo	
305,10	1 octobre 2012 au 26 octobre 2012	Grief-École de psychologie	*
518,67	23 novembre 2012 au 3 déc 2012	Avis sur un dossier d'un professeur	
1344,70	16 octobre 2012 au 12 déc. 2012	Modifications à l'entente - Stade	
91,53	19 décembre 2012	Plainte d'incompétence - professeure	
158,20	4 octobre 2012 au 7 décembre 2012	Stade d'athlétisme - contrat de partenariat commercial	
3311,96	9 nov. 2012 au 20 décembre 2012	Grief - professeure	
61,02	19 novembre 2012	Grief-École de psychologie	*
305,10	6 au 30 novembre 2012	Grief d'un professeur consentement	
1311,93	10 au 13 décembre 2012	- droit à l'information	
73,45	6 décembre 2012	U de M Développement Inc. / Campus de recherche et développement	*
427,14	7 novembre 2012	Sodexo - question d'emploi	
225,44	14 janvier 2013 au 29 janvier 2013	Grief - Professeur	
805,69	21 mars 2013	Avis - ajout de clause (donateurs)	
508,50	22 février 2013 au 19 mars 2013	Droit du travail et l'emploi	*
1340,75	7 février 2013 au 5 mars 2013	Sodexo -question d'emploi	
3844,83	1 avril 2013 au 5 avril 2013	changement sur l'avenue Université	
11329,66	7 mars 2013 au 2 avril 2013	Révision d'une demande de proposition-concessionnaire des services alimentaires	
3128,81	27 mars 2013 au 16 avril 2013	Vérification - marque de commerce	
32,21	27 mars 2013	Avis sur un dossier d'un professeur	

3567,13	7 février 2013 au 18 avril 2013	Dossier M.D.	***
8008,53	21 février 2013 au 18 avril 2013	Grief - clause salariales (ABPPUM II)	
1384,82	4 mars 2013 au 15 avril 2013	Sodexo-question d'emploi	
2576,68	13 février 2012 au 18 mars 2013	Grief - Professeur	
386,46	18 avril 2013 au 9 mai 2013	Opinion - Grief d'un professeur	
322,33	15 avril 2013 au 28 avril 2013	Dossier M.D.	***
805,41	1 mai 2013 au 4 mai 2013	Dossier d'un professeur	
2938,00	1 mai 2013 au 3 mai 2013	Droit du travail et l'emploi	*
288,72	8 mai 2013 au 14 mai 2013	Révision d'une demande de proposition-concessionnaire des services alimentaires	
1807,07	17 avril 2013 au 30 avril 2013	Vérification - marque de commerce	
1094,97	27 mai 2013 au 30 mai 2013	Opinion - Grief d'un professeur	
896,09	6 juin 2013 au 21 juin 2013	Modifications à l'entente - Stade	
390,98	26 juin 2013 au 26 juin 2013	clause de confidentialité	*
515,28	8 juillet 2013 au 26 juillet 2013	Sabbatique - dossier d'une professeure	
1481,43	8 juillet 2013 au 30 juillet 2013	Opinion - Grief d'un professeur	
1345,27	25 juin 2013 au 25 juillet 2015	Dossier d'un professeur	
1337,92	9 juillet 2013 au 29 juillet 2013	Grief - VRARH	
164,42	16 juillet 2013 au 18 juillet 2013	Lettre aux vérificateurs	
322,05	3 mai 2013 au 7 juin 2013	Sodexo - question d'emploi	
624,33	26 juin 2013 au 16 juillet 2013	Révision d'une demande de proposition-concessionnaire des services alimentaires	
176,00	9 juillet 2013	Opinions diverses	
923,03	26 juillet 2013 au 31 juillet 2013	Grief-École de psychologie	
418,67	31 juillet 2013	Grief - VRARH	
480,25	3 septembre 2013	Révision d'une demande de proposition-AonAssessionnaire des services alimentaires	
3926,80	5 sept. 2013 au 2 octobre 2013	Opinion juridique	**
1276,16	1 aout 2013 au 26 septembre 2013	Grief-École de psychologie	
306,23	24 juillet 2013 au 17 sept. 2013	Grief - employé cadre	
322,05	25 juin 2013 au 9 juillet 2013	Dossier d'un professeur	
5764,70	19 aout 2013 au 21 octobre 2013	Sabbatique - dossier d'une professeure	

1879,76	11 octobre 2013 au 18 octobre 2013	Entente - terrain synthétique du stade
128,82	16 septembre 2013	Avis - Athlétisme canada
822,08	31 juillet 2013 au 26 sept. 2013	Opinion - Grief d'un professeur
1528,89	5 au 18 septembre 2013	Entente - vestiaires (stade)
2498,43	26 aout 2013 au 30 aout 2013	Avis - Athlétisme canada
32,21	25 juin 2013	Plainte d'incompétence - Dossier d'une professeure
418,67	6 au 9 décembre 2013	Protocole de télétravail
772,92	2 octobre 2013 au 20 nov. 2013	Grief-École de psychologie
64,41	21 octobre 2013	Grief - employé cadre
1305,72	31 décembre 2013	Grief-École de psychologie
611,90	13 novembre 2013 au 19 déc. 2013	Sabbatique - dossier d'une professeure
96,62	28 octobre 2013	Dossier d'un professeur
2826,70	11 décembre 2013	Opinion - Grief d'un professeur
5803,85	9 au 19 décembre 2013	Opinion - Grief d'un professeur
207,92	26 novembre 2013 au 11 déc. 2013	Opinion juridique
933,95	14 novembre 2013 au 13 déc 2013	Grief d'un professeur
896,86	20 nov. 2013 au 26 nov 2013	Droit du travail et l'emploi
822,65	23 octobre 2013 au 7 nov. 2013	U de M Developpement Inc. / campus de recherche et développement
1919,87	3 au 10 janvier 2014	Avis - pancarte pour glissade
122,04	20 décembre 2013	Entente - Ville de Moncton pour subdivision au nord de la rue Morton
101,70	9 janvier 2014	Droit du travail et l'emploi
2949,30	9 au 13 janvier 2014	Révision d'une demande de proposition-concessionnaire des services alimentaires
17895,42	7 au 15 janvier 2014	Opinion - Grief d'un professeur
101,70	8 au 22 janvier 2014	Sabbatique d'une professeure
101,70	8 janvier 2014	Grief-École de psychologie
6780,00	4 au 23 décembre 2014	contrat de services professionnels - projet au Burkina Faso
2927,27	30 janvier 2014 au 27 février 2014	Révision d'une demande de proposition-concessionnaire des services alimentaires
3475,32	12 février 2014 au 26 février 2014	Responsabilité - Licence pour services alimentaires
418,10	5 au 10 janvier 2014	Entente - Ville de Moncton pour subdivision au nord de la rue Morton

*

*

759,36	14 février 2014 au 1 avril 2014	Opinions diverses
83,62	4 février 2014	Entente - Modèle de location pour Stade
167,81	27 avril 2014 au 28 avril 2014	Opinion sur un dossier dont aucune réponse ne fut obtenue par [Nom de personne]
326,74	18 mars 2014	Responsabilité - Licence pour services alimentaires
3365,14	1 avril 2014 au 16 avril 2014	Services alimentaires - résiliation
5299,70	17 février 2014 au 28 mars 2014	Révision d'une demande de proposition-concessionnaire des services alimentaires
2272,71	16 au 23 avril 2014	Entente de prêt doeuves d'art
881,40	14 mars 2014 au 30 avril 2014	Droit du travail et l'emploi
1610,25	28 avril 2014 au 30 avril 2014	camp de mathématique
619,24	17 février 2014 au 15 mars 2014	Droit à l'information et la protection de la vie privée
2712,00	5 février 2014 au 11 avril 2014	Grief-École de psychologie
2542,50	5 février 2014 au 23 avril 2014	Grief - d'un professeur
2097,28	14 mai 2014 au 17 juin 2014	Entente de prêt doeuves d'art
813,60	21 janvier 2014 au 24 juin 2014	Règlement - dossier d'un professeur
610,20	2 mai 2014 au 5 mai 2014	Rédaction d'une lettre et étude du dossier d'un professeur
1527,76	13 mai 2014 au 12 juin 2014	Droit du travail et l'emploi
374,03	12 au 13 mai 2014	Opinion - Grief d'un professeur
2859,18	2 au 25 juin 2014	Demande d'accréditation
2487,03	26 mai 2014 au 30 juin 2014	Grief-École de psychologie
406,80	20 mai 2014 au 27 mai 2014	Formulaire-consentement à l'utilisation et à la divulgation de renseignements personnels
7107,98	24 avril 2014 au 19 juin 2014	Services alimentaires - résiliation
1362,78	1 mai 2014 au 20 juin 2014	camp de mathématique
203,40	11 avril 2014 au 23 mai 2014	contrat de services professionnels - projet au Burkina Faso
1966,20	11 juillet 2014 au 21 juillet 2014	Entente de service FIFA
339,00	10 juin 2014	Entente d'indemnité - Stade
1323,80	10 juillet 2014 au 22 juillet 2014	Services alimentaires - résiliation
1525,50	31 octobre 2014	Dossier d'un professeur
203,40	4 juillet 2014 au 3 sept. 2014	Opinion - Grief d'un professeur
135,60	27 aout 2014 au 3 sept. 2014	Dossier d'un professeur

*

*

*

169,50	8 septembre 2014	Dossier d'un professeur
101,70	8 juillet 2014	Demande d'accréditation
711,90	26 sept. 2014 au 8 octobre 2014	Dossier d'un membre du personnel
• 7392,55	2 juillet 2014 au 24 octobre 2014	Grief-École de psychologie
584,78	11 juin 2014	U de M Développement Inc./campus de recherche et développement
2388,82	5 octobre 2014 au 15 octobre 2014	Avis - Entente avec réseau de santé vitalité
2836,30	10 septembre 2014 au 21 oct. 2014	Services alimentaires - résiliation
• 2147,57	26 novembre 2014 au 2 déc. 2014	Grief-École de psychologie
949,20	29 octobre 2014 au 2 déc. 2014	Dossier d'un professeur
372,90	29 octobre 2014 au 17 nov. 2014	Dossier d'un professeur
474,60	27 aout 2014 au 30 octobre 2014	Grief - dossier d'une professeure
83,62	7 septembre 2014	Opinion - facture en souffrance
440,70	4 nov. au 2 décembre 2014	Entente avec réseau de santé vitalité
169,50	18 au 22 décembre 2014	Dossier d'un professeur
203,40	11 au 12 décembre 2014	Dossier d'un professeur
101,70	22 décembre 2014	Dossier d'un professeur
• 3127,84	1 au 19 décembre 2014	Grief-École de psychologie
2712,00	7 novembre au 9 déc. 2014	Avis - contrat de location des résidences
932,25	28 janvier 2015 au 12 février 2015	Avis - contrat de location des résidences
280,24	29 janvier 2015	Avis - Entente avec réseau santé vitalité
855,98	6 au 24 mars 2015	Addendum au contrat de Stade
1049,26	23 février 2015	Avis - Entente de location de terrain de stationnement
1436,23	3 février 2015 au 23 mars 2015	Services alimentaires - résiliation
2028,35	22 décembre au 2 février 2015	Services alimentaires - résiliation
2587,70	9 mars 2015 au 22 mars 2015	U de M Développement Inc.
101,70	24 octobre 2014	contrat de recrutement
36,73	11 février 2015	Opinion - Grief d'un professeur
762,75	24 avril 2015 au 28 avril 2015	Question d'immigration
525,45	9 janvier 2015	Dossier d'un professeur

3292,82	13 janvier 2015 au 11 février 2015	Dossier d'un professeur
• 3418,25	6 janvier 2015 au 20 avril 2015	Grief-École de psychologie
318,10	14 avril 2015 au 21 avril 2015	Entente de service FIFA
289,00	18 mars 2015 au 23 avril 2015	Services alimentaires - résiliation
490,42	12 au 13 mai 2015	Entente de service FIFA
429,40	8 juin 2015	Addendum au contrat de Stade
1737,57	29 juin 2015 au 2 juillet 2015	Locataire - problème médicaux
22577,40	25 juin 2015 au 20 juillet 2015	Dossier d'un professeur
26923,95	3 juin 2015 au 31 juillet 2015	Bail - Terrain (campus-recherche)
328089,22		
328089,22	Stewart McKelvey	
	Forbes Roth Basque avocats	
143,07	12 janvier 2012	Aonsultations Générales
367,94	9 février 2012	Plainte à l'Ombudsman de Radio-canada-Avis
2465,22	4 juillet 2012 au 13 juillet 2012	Dossier M.D.
455,40	13 avril 2012	consultations Générales
378,11	13 juillet 2012	Dossier M.D.
177,53	2 novembre 2012 au 12 déc. 2012	consultations Générales
193,94	2 avril 2013	conseils Généraux - Avis
3029,11	2 avril 2013 au 12 avril 2013	Comportements de la vie privée qui affecte le milieu du travail
81,51	16 avril 2013	Comportements de la vie privée qui affecte le milieu du travail
2274,09	19 septembre 2013 au 4 oct. 2013	Demande d'avis - Police d'assurance
8341,24	13 sept. 2013 au 20 sept. 2013	Professeur à la retraite - Avis de poursuite
696,79	19 nov. 2013 au 9 déc. 2013	Grief: J.B. - Avis
7525,10	22 nov. 2013 au 7 jcnv. 2014	Grief re: Avis de poursuite
498,61	31 janvier 2014 au 10 juin 2014	Grief re: Avis de poursuite
482,79	7 juillet 2014 au 11 juillet 2014	Grief re: Avis de poursuite

*

444,66	27 aout 2014 au 26 novembre 2014	Grief re: Avis de poursuite
386,20	5 janvier 2015 au 9 janvier 2015	Grief re: Avis de poursuite
495,81	27 janvier 2015 au 24 mars 2015	Grief re: Avis de poursuite
28437,12		28437,12
	James A. Connelly	
201,42	16 juillet 2014	Divers
	McInnes Cooper	
2420,46	6 décembre 2011 au 25 janvier 2011	Plaintes de harcèlement
4853,06	20 avril 2012 au 14 mai 2012	Avis sur la Loi sur les langues officielles - canadian University Reciprocal Insurance Exchange (CURIE)
200,01	7 mai 2012 au 10 mai 2012	BSM Industrial Mechanical Specialists Ltd. Et Foullem construction Ltée. (Patrick Foullem) - claim for Lien b
893,40	6 juin 2012 au 20 juillet 2012	BSM Industrial Mechanical Specialists Ltd. Et Foullem construction Ltée. (Patrick Foullem) - claim for Lien b
339,00	13 juillet 2012	Audit Request as of July 16, 2012
466,69	20 aout 2012 au 20 sept. 2012	BSM Industrial Mechanical Specialists Ltd. Et Foullem construction Ltée. (Patrick Foullem) -claim for Lien
1777,67	2 au 29 octobre 2012	BSM Industrial MeahaniAl SpeAialists Ltd. Et Foullem AonstruAtion Ltée. (Patrak Foullem) - Alain for Lien b
2665,67	5 septembre 2012 au 29 oct. 2012	Avis sur la Loi sur les langues officielles - canadian University Reciprocal Insurance Exchange (CURIE)
4255,02	2 au 13 novembre 2012	Avis sur la Loi sur les langues officielles - canadian University Reciprocal Insurance Exchange (CURIE)
355,95	24 janvier 2013	changement de nom
1130,00	22 au 25 mars 2013	Avis - Appel d'offres pour services financiers
340,42	31 juillet 2013	Re: Audit Request - 2013
2034,00	15 juillet 2013 au 31 juillet 2013	Opinion - Legs à l'université de Moncton
5005,90	19 juin 2013 au 4 juillet 2013	Avis sur requête pour divulgation du contrat du recteur
1130,00	12 juillet 2012 au 23 juillet 2013	Dissolution
1715,00	3 février 2014 au 5 février 2014	Session de formation - membres du comité d'appel du sénat académique
2882,07	7 mai 2014 au 2 juin 2014	Aontrat d'emploi d'un membre du personnel
9606,45	9 juillet 2014 au 25 juillet 2014	Demande d'admission à l'École réseau des sciences infirmières
4365,37	12 sept. 2013 au 19 sept. 2014	Dissolution
46436,14		
	MBM Intellectual Property Law LLP	
346,91	31 janvier 2012	United States continuation-in-Part

**

	Larry Landry C.P. Inc.			
1412,50	18 novembre 2013		Révision de nouveaux documents et d'un mandat du 22 octobre 2013, incluant une opinion antérieure	
1412,50	16 avril 2014		Demande d'information de [auteur de la demande] et avis de plainte de [plaignante]	
706,25	5 mai au 9 mai 2014		Demande d'information de [auteur de la demande] et avis de plainte de [plaignante]	
1935,12	15 novembre 2013		Demande d'information de [auteur de la demande]	
5466,37				
	UMCE			
	James A. Connely, Avocat & Notaire			
269,65	16 octobre 2013 au 22 octobre 2013		Beaulieu Plumbing & Mechanical contre Kamco construction Inc. et al.	
658,79	29 août 2013 au 30 septembre 2013		Beaulieu Plumbing & Mechanical contre Kamco construction Inc. et al.	
2231,03	12 juin 2013 au 18 juillet 2013		Beaulieu Plumbing & Mechanical contre Kamco construction Inc. et al.	
1393,69	6 août 2014 au 27 août 2014		Réclamation de [Nom de personne]	*
3127,11	15 juillet 2014 au 17 juillet 2014		Réclamation de [Nom de personne]	*
359,91	9 juin 2014 au 23 juin 2014		Plainte de [Nom de personne] à la commission des droits de la personne	*
1484,82	28 mai 2014 au 12 juin 2014		Réclamation de [Nom de personne]	*
1071,81	19 juin 2014 au 24 juin 2014		Divers - Ressources humaines	*
3472,49	24 février 2014 au 28 février 2014		Plainte de [Nom de personne] à la commission des droits de la personne	
14069,30		14069,3		
	Stewart Mckelvey			
711,90	24 septembre 2014 au 2 octobre 2014		campus d'Edmundston - ressources humaines	*
23428,63	6 février 2015 au 1 mai 2015		Campus d'Edmundston - dossier d'arbitrage	
372,90	2 décembre 2014 au 4 décembre 2014		Campus d'Edmundston - grief	
272,90	29 septembre 2014 au 8 octobre 2014		Entente - Pavillon sportif	
24786,33		24786,33		
	Notaire	Montant	Durée	Objet
3864,49	30 mars 2014 au 1 mai 2015			Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux - plainte

	UMCS		
	Godin Lizotte		
452,00	20 février 2012	Avis juridique - Harcèlement	
	Stewart Mckelvey		
1690,48	6 novembre 2011 au 4 décembre 2011	Litige - Fondation du centre de recherche et de développement des produits marins Inc	
3081,51	9 janvier 2012 au 27 janvier 2012	Grief - Congé sabbatique	
1548,46	21 décembre 2011 au 16 janvier 2012	Litige - Fondation du centre de recherche et de développement des produits marins Inc	
870,10	7 février 2012 au 27 février 2012	Litige - Fondation du centre de recherche et de développement des produits marins Inc	
642,41	13 mars 2012 au 28 mars 2012	Litige - Fondation du centre de recherche et de développement des produits marins Inc	
244,08	30 janvier 2012 au 1 février 2012	Grief - Congé sabbatique	
1055,42	20 avril 2012 au 26 juin 2012	Litige - Fondation du centre de recherche et de développement des produits marins Inc	
830,55	16 août 2012 au 29 août 2012	Litige - Fondation du centre de recherche et de développement des produits marins Inc	
508,50	14 novembre 2014 au 19 novembre 2014	Dossier portant sur les bénéfices de pension	
135,60	9 décembre 2014	Grief - Congé sabbatique	
10607,11		10607,11	
		totaux	
	Total des ---		209939,67
	Total des *		20602,17
	Tortal des **		6808,87
	Total des ***		6940,71
	Total des ****		5005,90
	Total final		240297,32

Droit Travail + anglais
Opinion juridique
Dossier M.D.
Casei info.

①] 230,541,84

ANNEXE IV

Signataires

ABPPUM

De: Pierre Losier
Envoyé: 11 avril 2016 09:52
À: ABPPUM
Objet: Re: Rappel amical : Invitation - action collective pour les trois campus
Importance: Haute

Bonjour,

La FÉECUM est d'accord pour signer la lettre. Notre nouvelle présidente est Roxann Guerrette.

Merci

Pierre

Le 8 avr. 2016 à 11:15, ABPPUM <abppum@umoncton.ca> a écrit :

Bonjour à vous,

Nous avons discuté, il y a deux ans avec la direction de vos associations respectives d'une proposition pour un « Code de conduite des membres de la communauté universitaire et procédures relatives aux manquements et aux plaintes », proposition qui contient une demande de créer un poste d'ombudsman.

Le but de la lettre conjointe (proposition ci-jointe) est de revenir à la charge avec cette demande précise de créer le poste d'ombudsman. Nous vous invitons à faire partie du groupe de signataires de cette lettre.

Merci de nous signaler d'une façon ou d'une autre vos intentions par rapport à cette invitation de vous joindre à cet effort.

En toute solidarité,

Marie-Noëlle Ryan, présidente de l'ABPPUM

Association des bibliothécaires, des professeures et professeurs de l'Université de Moncton

Pavillon Pierre-A.-Landry, Local 245, Moncton (NB) E1A 3E9

Téléphone : (506) 858-4509 Courrier électronique : abppum@umoncton.ca

<demande ombudsman mars 2016.docx>

ABPPUM

De: Blanca Navarro Pardinias
Envoyé: 4 avril 2016 15:48
À: ABPPUM; Annie H el ene Boudreau
Objet: RE: Invitation - action collective pour les trois campus

Bonjour,

Apr es avoir consulté le Bureau de l'APPUMCE, je vous informe que nous appuyons cette demande conjointe de création d'un poste d'ombudsman.

Cordialement,

Blanca Navarro Pardi nas, Ph. D.
Présidente de l'APPUMCE
Université de Moncton, campus d'Edmundston
Téléphone (506) 737-5134

De : ABPPUM
Envoyé : 29 mars 2016 15:57
  : AEEICUM; agee@umce.ca; Blanca Navarro Pardinias; Annie H el ene Boudreau; aeumas@umcs.ca; AEUM; APAPUM; ATTUM; feecum
Cc : Marie-No elle Ryan; Pierre Losier; Abie Serge Pacôme Zably
Objet : Invitation - action collective pour les trois campus

Bonjour   vous,

Nous avons discuté, il y a deux ans avec la direction de vos associations respectives d'une proposition pour un « Code de conduite des membres de la communauté universitaire et procédures relatives aux manquements et aux plaintes », proposition qui contient une demande de créer un poste d'ombudsman.

Le but de la lettre conjointe (proposition ci-jointe) est de revenir   la charge avec cette demande précise de créer le poste d'ombudsman. Nous vous invitons   faire partie du groupe de signataires de cette lettre.

Merci de nous signaler d'une façon ou d'une autre vos intentions par rapport   cette invitation de vous joindre   cet effort.

En toute solidarité,

Marie-No elle Ryan, présidente de l'ABPPUM

Association des bibliothécaires, des professeures et professeurs de l'Université de Moncton
Pavillon Pierre-A.-Landry, Local 245, Moncton (NB) E1A 3E9
Téléphone : (506) 858-4509 Courrier électronique : abppum@umoncton.ca

ABPPUM

De: AEEICUM
Envoyé: 13 avril 2016 00:09
À: ABPPUM
Objet: RE: Rappel amical : Invitation - action collective pour les trois campus
Pièces jointes: demande ombudsman mars 2016 (2).docx

Bonjour à vous,

Nous nous excusons du délai de réponse tardive. Étant donné que nous sommes en fin de session, nous sommes pas mal pris par les projets et examens.

Bref, nous réitrons notre soutien à la demande d'un poste d'Ombudsman tel que formulé par l'ABPPUM et nous vous plaçons en pièce jointe la lettre dûment signée.

Merci

Bonne journée

Christian Kalande
Président-sortant de l'A.É.É.I.C.U.M.

ASSOCIATION DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX
DU CAMPUS UNIVERSITAIRE DE MONCTON (A.E.E.I.C.U.M.)

Meilleurs Ensemble

Web: www.aeeicum.ca

Twitter @AeeicumLive

Facebook: <https://www.facebook.com/groups/259002510959086/>

Centre étudiant, local B102-B

18 Ave. Antonine-Maillet

Moncton NB E1A 3E9

Tel: 506 863 2087

De : ABPPUM

Envoyé : 12 avril 2016 11:55

À : AEEICUM; agee@umce.ca; Blanca Navarro Pardinas; Annie Hélène Boudreau; aeumas@umcs.ca; AEUM; APAPUM; ATTUM; feecum

Cc : Marie-Noëlle Ryan; Pierre Losier; Abie Serge Pacôme Zably

Objet : RE: Rappel amical : Invitation - action collective pour les trois campus

Bonjour,

Le 28 mars 2016

Monsieur Raymond Lanteigne
Président du Conseil des gouverneurs
Université de Moncton

Objet : Demande de création d'un poste d'ombudsman pour l'Université de Moncton

Monsieur le Président,

Comme en témoignent les documents en annexe (Annexe I et II), la FÉÉICUM et l'ABPPUM ont formulé respectivement des demandes afin que l'Université de Moncton se dote d'un poste d'ombudsman. De la part de la FÉÉICUM, il s'agissait tout d'abord d'une demande d'un « protecteur des étudiants », qui s'est transformée ces dernières années en demande d'un poste d'ombudsman. Le 25 juin 2013, le Recteur Raymond Thériage a lui-même annoncé son intention de créer un poste d'ombudsman à l'Université de Moncton (cf. Annexe I, p. 8).

L'ABPPUM a également formulé une demande expresse en 2014 en proposant même un modèle possible pour ce poste (cf. Annexe II – extrait du document « Code des conduites », p. 10-17¹). Cette proposition vaut d'ailleurs pour l'ensemble de la communauté universitaire des trois campus de l'Université de Moncton². En effet, la nécessité d'un tel poste ne fait aucun doute aux yeux de toutes les associations des trois campus de l'Université de Moncton à la lumière des expériences respectives de celles-ci. En effet, lors des nombreuses rencontres et consultations avec nos associations qui ont mené à la production du Code des conduites et à la proposition d'un modèle d'ombudsman, on a souvent constaté l'inefficacité du système actuel de plaintes et de protection des individus, qui relève de politiques et règlements variés, et parfois incohérents entre eux³ : lenteur dans le traitement des plaintes, crainte que le dépôt d'une plainte ne nuise au plaignant (représailles), insatisfaction des résultats des plaintes, fréquente non-résolution des conflits ou au mieux résolution insatisfaisante des conflits (qui entraînent parfois de nouveaux conflits !), inadéquation des processus prévus dans les situations de crise qui nécessite une intervention rapide, etc. On déplore également le fait que le geste de porter plainte, surtout lorsqu'en plus il s'ensuit une enquête qui impliquera plusieurs personnes, est un facteur très important de stress et d'inquiétude, aggravant souvent la situation déjà problématique qui est censée être ainsi réglée. Le fait en plus que les processus

¹ Document envoyé au Conseil des gouverneurs le 11 août 2014. Le modèle d'ombudsman qu'on y propose est inspiré d'une analyse des différents modèles existants actuellement dans certaines universités canadiennes, notamment celui de l'Université de Montréal.

² Rappelons que le document « Code des conduites », dans lequel on propose un modèle d'ombudsman et de procédure de règlement des plaintes, a fait l'objet d'une consultation extensive de *toutes* les associations des trois campus de Moncton et de nombreux échanges entre les associations et les campus pendant près de deux ans, et que la version finale que nous vous avons soumise a été avalisée par ces mêmes associations.

³ Pourquoi, par exemple, prévoit-on dans la *Politique de milieu de travail respectueux* et la *Politique sur le harcèlement sexuel et sexiste* des délais différents pour le dépôt des plaintes (six mois pour harcèlement psychologique et un an pour harcèlement sexuel) ?

soient si longs (souvent plusieurs mois), affecte la qualité de vie des personnes impliquées dans des situations conflictuelles de nature relationnelle ou déontologique.

À ce constat vient s'ajouter la considération des coûts importants que représentent pour l'Université les griefs qu'elle doit traiter quand certains conflits ne peuvent pas être résolus par les processus de règlement prévus. Nous avons établi un bref calcul de ces frais à partir du document affiché sur la page web de l'Université (Cf. Annexe III – Frais juridiques UdeM). La somme que nous avons identifiée pour les seuls griefs est de 209 939,67 \$⁴ pour une période de 3 ans et demi (décembre 2011 à juillet 2015). Certes, ces griefs ne concernent pas tous des conflits entre personnes, mais nous savons qu'au moins trois griefs importants en font partie, qui se sont par ailleurs réglés de manière fort regrettable tellement les situations entre les individus concernés s'étaient dégradées (3 départs anticipés de professeurs, qui ont eux aussi occasionné des frais de dédommagement substantiels – les montants sont confidentiels). Deux de ces griefs sont issues d'une même unité académique en particulier, où une situation conflictuelle *a perduré pendant presque dix ans*, entraînant non seulement des frais juridiques importants en griefs (33 170,69 \$), et montants compensatoires pour départs anticipés, mais également plusieurs congés de maladie de longue durée manifestement liés à la situation conflictuelle⁵.

Si l'on additionne ces coûts juridiques et médicaux liés à des situations conflictuelles – qui, à défaut d'être toujours évitées pourraient être à tout le moins réglées plus rapidement qu'elles ne le sont actuellement – au salaire que percevait la personne affectée au poste de conseillère en harcèlement et résolution de conflit, nous croyons que l'Université de Moncton peut tout à fait « se payer » un poste d'ombudsman, et qu'elle serait gagnante sur tous les plans si elle le faisait, en plus de combler un des objectifs de bonne gouvernance du Plan stratégique 2020. En fait, on pourrait même penser que la création d'un tel poste représenterait une économie plutôt qu'une dépense !

Nous aimerions toutefois attirer tout spécialement votre attention sur le fait que la somme monétaire que l'on pourrait obtenir d'un calcul mathématique qui combinerait les frais juridiques et les coûts financiers des congés de maladie d'employés liés à des conflits au salaire de la personne conseillère en harcèlement et gestion de conflits, n'est rien comparé *aux coûts humains* que représentent les situations conflictuelles pour les individus qui les vivent (et les membres de leur entourage), que ce soit des étudiants, des employés ou des professeurs, surtout lorsque celles-ci durent pendant des années. Or, à cet égard, l'Université de Moncton a un *devoir moral* de fournir à tous les membres de la communauté universitaire un climat sain et sécuritaire, incluant la santé et la sécurité psychologiques. Nous croyons fermement que la création d'un poste d'ombudsman permettrait de mieux garantir l'accomplissement de ce devoir moral primordial qu'à l'Université. Nous sommes également convaincus que les conflits qui opposent des individus sur nos trois campus pourraient être ainsi réglés de manière plus souple, plus rapide et très certainement plus efficace, plutôt que par l'actuel système de plaintes et de griefs, processus qui sont souvent trop longs, qui paraissent lourds aux individus qui y ont recours et qui aussi font souvent peur

⁴ Cf. Annexe III, p. 27. Cette seule somme représente une moyenne de 4 771,35 \$ par mois (sur 44 mois). D'autres éléments qui figurent dans ce document semblent aussi relever de problèmes qui pourraient être traités par un ombudsman (rubrique « droit du travail et emploi », par exemple ?).

⁵ Une estimation devrait d'ailleurs être faite par le Service des ressources humaines des coûts des congés de maladie liés à des situations conflictuelles à l'Université, qui devraient aussi inclure les coûts de remplacement des personnes en arrêt de travail.

Monsieur Raymond Lanteigne

Page 3

Le 28 mars 2016

(crainte pour la confidentialité, crainte de représailles, crainte d'être stigmatisé), sans parler du fait que le dépôt de plaintes et la tenue d'enquêtes n'aboutissent presque jamais à une véritable résolution de conflit⁶.

Nous vous remercions de l'attention accordée à notre demande et vous prions d'agréer nos salutations respectueuses.

Signataires

Nous, l'association des étudiantes et étudiants internationaux du campus de Moncton; A.É.É.I.C.U.M nous joignons par la présente à la demande d'un poste d'Ombudsman tel que formulé par l'ABPPUM. Christian Kalande, président-sortant de l'A.É.É.I.C.U.M.

p. j.:

- c. c. Monsieur Raymond Théberge, recteur et vice-chancelier
- Monsieur Edgar Robichaud, vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines
- Monsieur Terrance J. LeBlanc, directeur, Service des ressources humaines

⁶ Lors d'une rencontre récente entre moi, le recteur Raymond Théberge et le directeur du Service des ressources humaines, ce dernier a lui-même convenu du fait que le système de plaintes actuelles menait rarement à la résolution des conflits.

ABPPUM

De: APAPUM
Envoyé: 12 avril 2016 16:44
À: ABPPUM
Objet: RE: Rappel amical : Invitation - action collective pour les trois campus

Bonjour,

Après avoir discuté avec les membres du CA de l'APAPUM, nous sommes d'accord de nous joindre et de faire partie du groupe de signataires à la lettre et avec vous sur la demande de créer le poste d'ombudsman.

Sincèrement,

Gaetan Gauvin

Président (APAPUM)

gaetan.gauvin@umoncton.ca

apapum@umoncton.ca

<http://web.umoncton.ca/umcm-apapum/>

De : ABPPUM

Envoyé : 8 avril 2016 11:15

À : AEEICUM <aeicum@umoncton.ca>; agee@umce.ca; Blanca Navarro Pardinas

<blanca.navarro.pardinas@umoncton.ca>; Annie Hélène Boudreau <annie-helene.boudreau@umoncton.ca>;

aeumas@umcs.ca; AEUM <aeum@umoncton.ca>; APAPUM <apapum@umoncton.ca>; ATTUM <attum@umoncton.ca>;

feecum@umoncton.ca>

Cc : Marie-Noëlle Ryan <marie-noelle.ryan@umoncton.ca>; Pierre Losier <pierre.losier@umoncton.ca>; Abie Serge

Pacôme Zably <eaz6334@umoncton.ca>

Objet : Rappel amical : Invitation - action collective pour les trois campus

Importance : Haute

Bonjour à vous,

Nous avons discuté, il y a deux ans avec la direction de vos associations respectives d'une proposition pour un « Code de conduite des membres de la communauté universitaire et procédures relatives aux manquements et aux plaintes », proposition qui contient une demande de créer un poste d'ombudsman.

Le but de la lettre conjointe (proposition ci-jointe) est de revenir à la charge avec cette demande précise de créer le poste d'ombudsman. Nous vous invitons à faire partie du groupe de signataires de cette lettre.

Merci de nous signaler d'une façon ou d'une autre vos intentions par rapport à cette invitation de vous joindre à cet effort.

En toute solidarité,

Marie-Noëlle Ryan, présidente de l'ABPPUM

Association des bibliothécaires, des professeures et professeurs de l'Université de Moncton