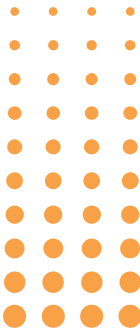


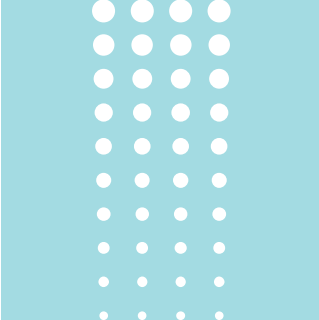
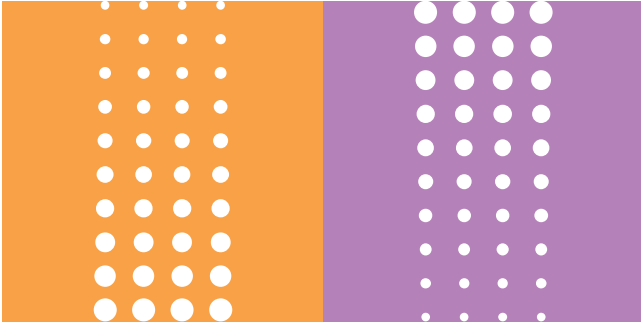
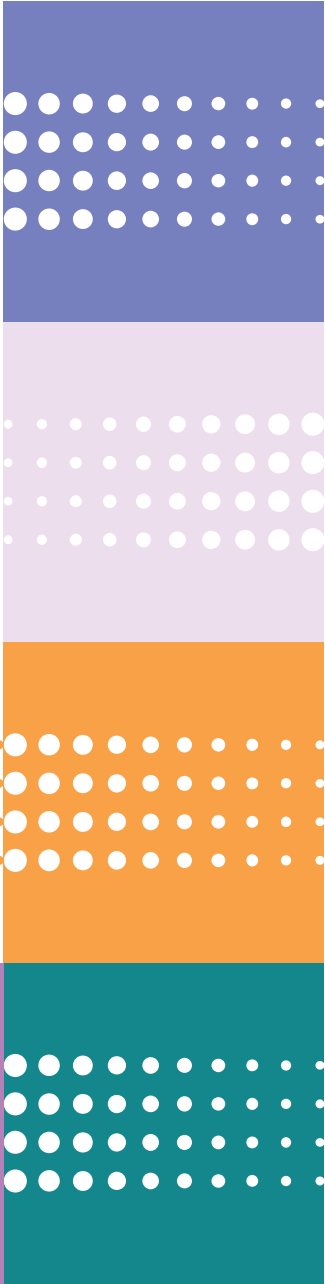


INDÉPENDANCE.
CONFIDENTIALITÉ.
IMPARTIALITÉ.



RAPPORT DE L'OMBUD

Lise Frigault **OMBUD** UNIVERSITÉ DE MONCTON



01 SEPTEMBRE 2021
AU 31 AOÛT 2022

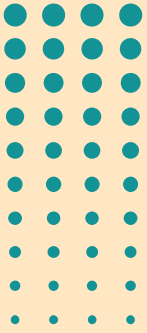


TABLE DES MATIÈRES

- 1. Message de l’ombud..... **p.1**
- 2. Le bureau de l’ombud **p.2**
- 3. Activités du bureau de l’ombud **p.4**
- 4. L’année 2021-2022 en bref..... **p.6**
- 5. Statistiques de l’année 2021-2022 **p.7**
- 6. Observations..... **p.15**



1



MESSAGE DE L'OMBUD

Je vous présente le 4^e rapport annuel du bureau de l'ombud. À partir de cette année, les rapports de l'ombud couvrent la période du 1^{er} septembre au 31 août de chaque année, pour suivre le même calendrier que l'année universitaire.

L'année 2021-2022 a d'abord été marquée par le retour en présentiel de la communauté universitaire. La Covid a toujours joué un rôle en raison des mesures sanitaires, des questions de vaccination et d'un effet de fatigue pandémique, mais en général l'année s'est bien déroulée et les gens étaient heureux de se retrouver.

On soulignait souvent que les étudiants semblaient peu consulter l'ombud. J'ai donc mis l'accent, en 2021-2022, sur le rayonnement du bureau de l'ombud auprès de la population étudiante en offrant des présentations à tous les étudiants de 1^{ère} année dans le cadre des cours facultaires et aux étudiants internationaux nouvellement arrivés. Des présentations ont aussi été faites à différents services et associations pour que des personnes-clés puissent référer les membres de la communauté au bureau de l'ombud. Ce travail de sensibilisation restera une priorité pour le bureau de l'ombud et se continuera auprès des nouvelles cohortes et des nouveaux membres du personnel.

Par ailleurs, nous avons refait le site internet du bureau de l'ombud pour le rendre, je l'espère, plus informatif et dynamique, et je remercie l'équipe des technologies de l'apprentissage pour le travail superbe qu'elle a accompli!

L'Université de Moncton a aussi procédé à une planification stratégique qui a abouti avec une vision, mission et valeurs révisées. Il est primordial, pour le bureau de l'ombud, d'enligner son travail pour que cette mission, cette vision et ces valeurs soient reflétés dans l'expérience universitaire. Des consultations avec les membres de la communauté universitaire se sont aussi déroulées et j'ai eu l'opportunité d'assister à plusieurs d'entre elles. La mise en œuvre des résultats de ce travail colossal sera importante à suivre.

Enfin, on note une augmentation du nombre d'étudiants inscrits. Il est important, à mon avis, de s'assurer que les étudiants aient l'appui nécessaire pour assurer leur sécurité et leur réussite académique, en particulier en ce qui a trait au logement, qui est une problématique grandissante, et à la sensibilisation des nouveaux étudiants vis-à-vis certaines politiques et obligations juridiques.

J'espère que les observations que j'offre dans ce rapport sauront être utiles à la communauté universitaire.

Lise Frigault
Ombud

LE BUREAU DE L'OMBUD

Le bureau de l'ombud est une porte d'entrée pour les demandes de consultation et d'intervention ainsi que du dépôt de plaintes par les individus se croyant lésés dans leurs droits. Il fournit un processus indépendant, confidentiel et impartial grâce auquel tous les membres de la communauté universitaire, les usagers des services de l'Université de Moncton et toutes les associations étudiantes et du personnel peuvent trouver de l'aide et des conseils dans le règlement équitable et juste des problèmes liés à une situation survenue à l'Université.

Le bureau de l'ombud intervient dans les situations qui lui sont apportées par les membres de la communauté universitaire qui, après avoir épuisé les recours internes à leur disposition, se disent victimes d'injustice.

L'ombud peut aider et conseiller les membres de la communauté universitaire des trois campus dans l'analyse d'un problème, la détermination des enjeux, la recherche et l'évaluation des actions et des solutions justes et adéquates dans le respect de leurs besoins, de leurs difficultés et de leurs préoccupations. L'ombud peut aussi offrir des processus informels de résolution de conflits, de médiation et de conciliation afin d'aider les personnes à résoudre leurs différends.

En raison de son mandat, le bureau de l'ombud dispose par ailleurs d'un pouvoir d'enquête en vertu du *Code de conduite des membres de la communauté universitaire* et de la *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux*. L'ombud peut ainsi administrer les plaintes d'inconduite en ayant recours à des processus rigoureux et transparents. L'ombud n'a pas de pouvoir décisionnel, mais peut faire des recommandations à diverses instances universitaires afin de favoriser l'amélioration des services et des processus ou pour résoudre une problématique.

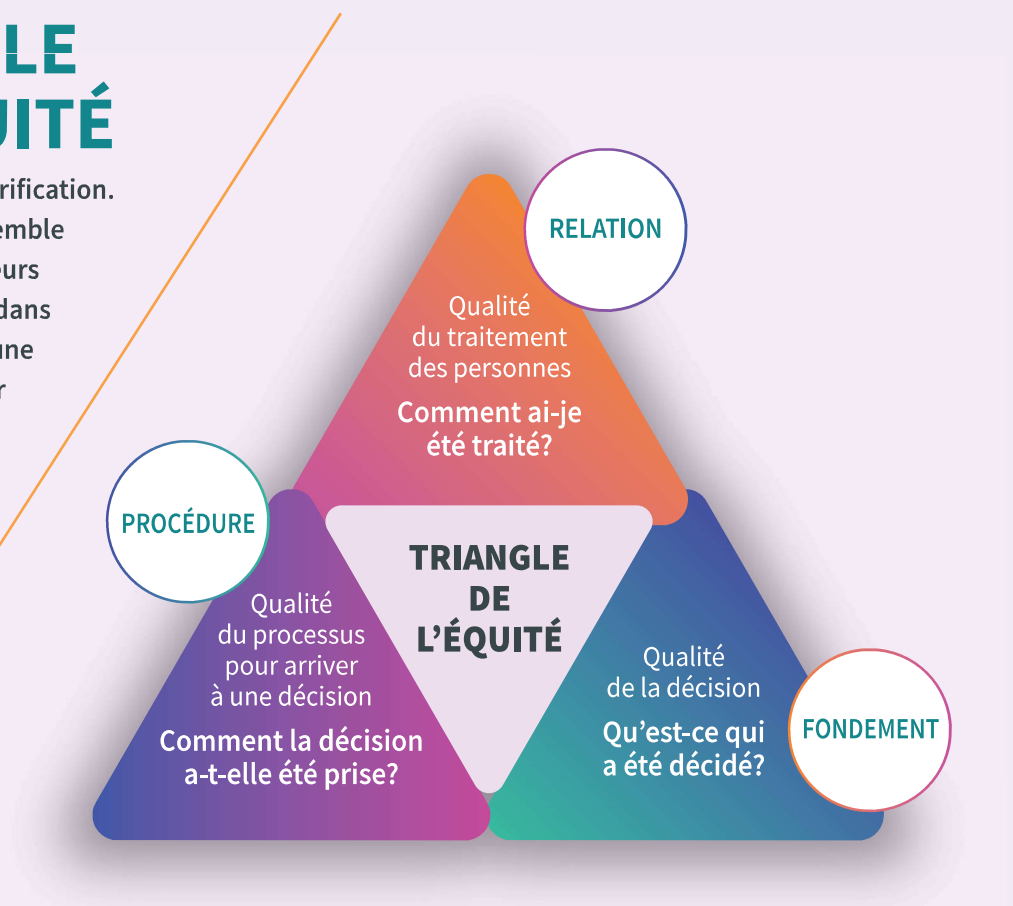
Le bureau de l'ombud est indépendant de toute structure administrative de l'Université de façon à pouvoir intervenir de manière impartiale. Les consultations sont traitées de façon confidentielle et informelle à moins du consentement explicite des personnes faisant appel aux services de l'ombud.

Pour être en mesure d'analyser si une décision ou un processus est conforme et répond aux principes d'équité, le bureau de l'ombud se base sur le triangle de l'équité décisionnelle. Ce modèle, créé par l'ombudsman de la Saskatchewan, est maintenant grandement utilisé par les personnes occupant le rôle d'ombud, de commissaire ou de protecteur dans les universités et autres institutions canadiennes.



Le TRIANGLE DE L'ÉQUITÉ

n'est pas une liste de vérification. Il s'agit plutôt d'un ensemble de principes ou de facteurs appliqués par l'ombud dans le cadre de l'analyse d'une plainte pour déterminer si une résolution est équitable.



L'ombud examine les dossiers sous l'angle de l'équité, constituée de trois composantes illustrées sous la forme d'un triangle. L'ombud s'assure ainsi du respect de :

L'équité relationnelle : La personne a été traitée avec respect, courtoisie et transparence.

L'équité procédurale : La personne concernée a été informée des procédures, des règlements ou des critères s'appliquant à son cas et elle a eu la possibilité d'exprimer sa vision des faits et d'exposer ses arguments à l'intérieur de délais raisonnables. De son côté, l'autorité décisionnelle a agi de façon impartiale et lui a communiqué les motifs justifiant sa décision, de même que les recours possibles. La personne devrait être en mesure de faire appel de la décision initiale.

L'équité de fond : La décision est raisonnable et juste et elle tient compte des circonstances particulières et de toutes les solutions offertes. La décision n'est pas fondée sur du oui-dire, mais sur la confirmation des faits avec les personnes directement visées. Il n'y a pas eu d'erreur ou de discrimination et l'ensemble des informations considérées sont pertinentes.

ACTIVITÉS DU BUREAU DE L'OMBUD

Formation offerte par le bureau de l'ombud :

- 21 formations dans différents cours facultaires et auprès de différents services dans les trois campus;
- 5 ateliers de formation de gestion des conflits, travail d'équipe et communication efficaces dans des cours universitaires;
- Organisation de deux sessions de formation pour les cadres universitaires sur la violence à caractère sexuel en novembre 2021;
- Organisation de trois sessions de formation pour les cadres universitaires sur le Code de conduite et la Politique sur le milieu de travail et d'études respectueux en mai 2022.

Organisation de deux conférences :

- Conférence du 28 septembre 2021 dans le cadre de la Journée nationale de la Réconciliation;
- Conférence du jeudi 14 octobre 2021 pour souligner la Journée internationale des ombuds où une centaine de participants d'une vingtaine de pays ont participé. C'est la première fois qu'un tel événement était organisé au Canada et l'ombud a reçu un certificat de reconnaissance de l'Association des ombudsmans des universités et collèges canadiens (AOUCC) pour son engagement, en plus d'avoir contribué à la traduction de différents bulletins trimestriels de l'AOUCC.

Réseautage et promotion du bureau de l'ombud :

- Participation à la journée kiosque au campus de Moncton en septembre 2021;
- Participation aux trois séances de planification stratégique de l'Université de Moncton au printemps 2022;
- Participation, tout au long de l'année, à différents événements organisés sur le campus, sur invitation, tels que la Journée du droit des femmes, rencontres du groupe de réflexion sur la décolonisation et l'autochtonisation, activités du Comité de mieux-être et du comité permanent Femmes et égalité des genres, et rencontres ponctuelles avec divers groupes sur le campus (syndicats, associations étudiantes et du personnel).
- Une quinzaine d'activités de réseautage avec les ombudsmans de l'AOUQ (Association des ombudsmans universitaires du Québec), dont l'assemblée générale annuelle à Montréal en mai 2021, et avec les ombudsmans du Forum canadien des ombudsmans (pause-café virtuelles où différents thèmes sont discutés).

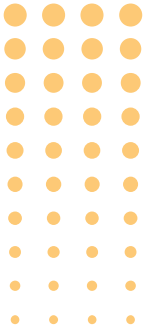
ACTIVITÉS DU BUREAU DE L'OMBUD (suite)

Formations suivies :

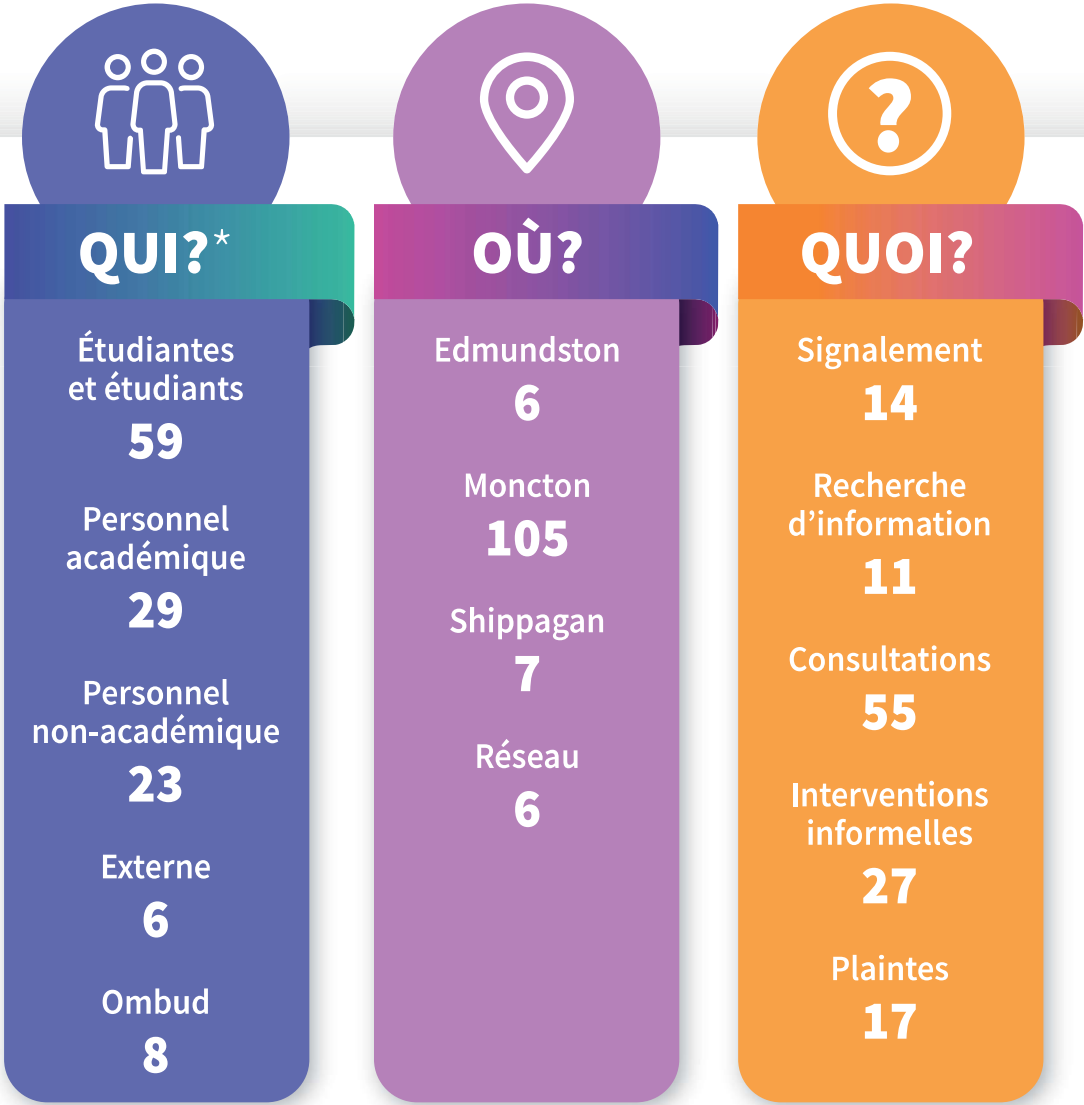
- Conférences annuelles du European Network of Ombuds in High Education (ENOHE), du Consortium of Federal Ombuds (COFO) et de l'International Ombuds Association (IOA) où l'ombud a entre autres animé deux sessions de réseautage.
- Trois formations suivies avec l'Université de Sherbrooke sur les méthodes alternatives de résolution des conflits (coaching efficace, comment traiter l'incivilité, formation des formateurs);
- Huit conférences-midi organisées par l'IOA ou autres organisations d'ombudsmans sur des thèmes touchant la pratique des ombuds.

Autres activités :

- Refonte du site internet du bureau de l'ombud au printemps et à l'été 2022 (le site sera sous peu);
- Mise en place du programme de mentorat pour l'AOUQ;
- Mise en œuvre de la collecte de dons non périssables en collaboration avec le comité de Mieux-être et la FÉÉCUM à l'automne 2021;
- Traduction de bulletins trimestriels pour l'AOUCC;
- Membre du comité organisateur de la deuxième conférence nationale pour la Journée internationale des ombuds;
- Réception d'un certificat de reconnaissance de l'AOUCC pour l'organisation de la première conférence nationale et pour l'aide à la traduction des bulletins;
- Ajout d'une ligne 1-800 pour les gens qui proviennent de l'extérieur du campus de Moncton.
- Participation à diverses activités sur le campus (ex. Journée de commémoration de la tuerie à la Polytechnique, Journée des droits des femmes, levée du drapeau LGBTQ2+, etc.)
- Participation, sur invitation, à diverses rencontres avec des associations étudiantes, syndicats, comités, professeurs, pour discuter de différents sujets ou préoccupations de ces groupes.

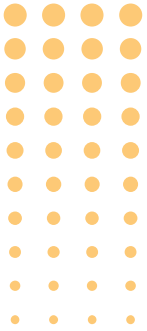


L'ANNÉE 2021-2022 EN BREF



Dossiers reconduits de l'année précédente : **35**
Total des dossiers traités en 2021-2022 : **159**

**Certaines demandes proviennent de groupes de personnes, ce qui explique que le nombre total d'individus ayant eu recours au service de l'ombud pourrait dépasser le nombre de nouvelles demandes.*

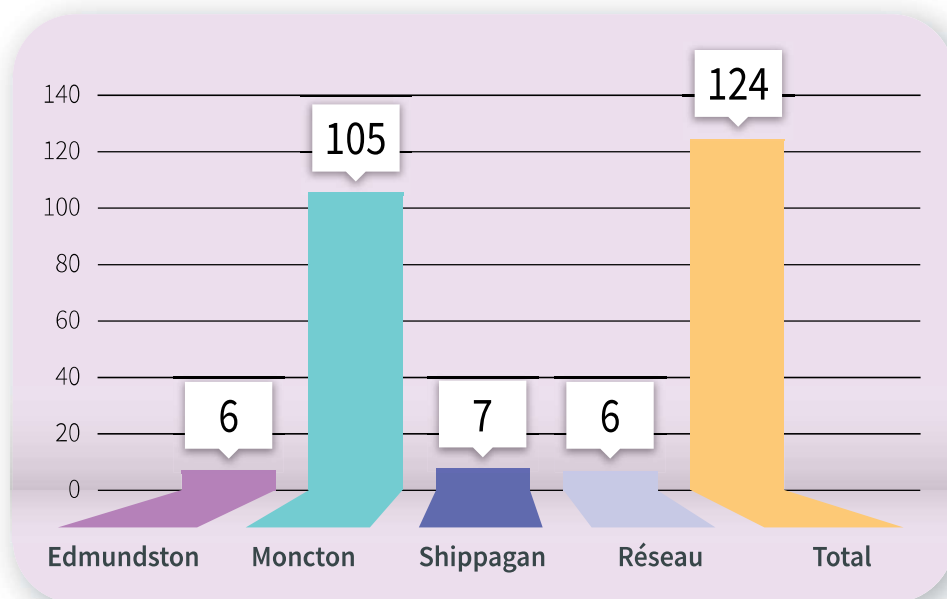


STATISTIQUES DE L'ANNÉE 2021-2022

Le nombre de demandes a augmenté cette année, probablement en raison de la visibilité plus grande du bureau de l'ombud auprès de la population étudiante. En effet, le nombre d'étudiantes et d'étudiants qui ont consulté l'ombud a augmenté considérablement.

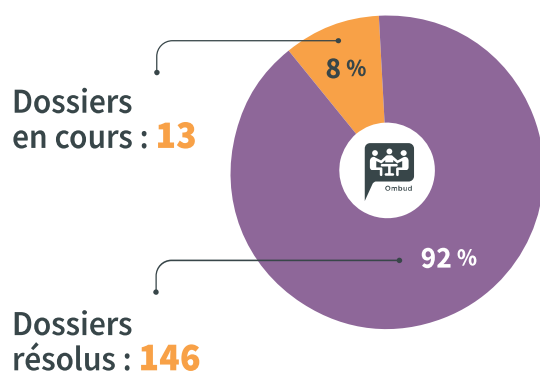
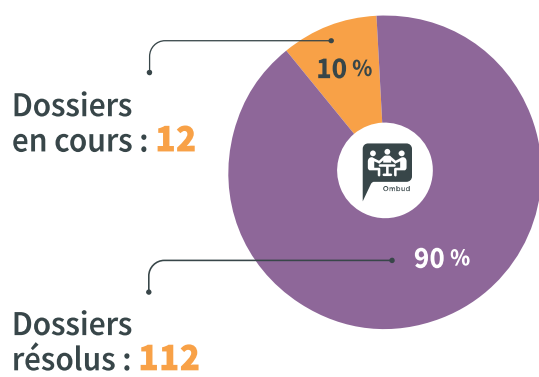
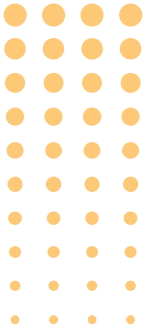
Nombre de demandes d'assistance par campus

La grande majorité des nouvelles demandes proviennent du campus de Moncton (105) contre six du campus d'Edmundston et sept du campus de Shippagan. Une visite au campus de Shippagan a permis aux étudiants et aux membres du personnel de se familiariser avec les services offerts par l'ombud. Les demandes provenant de Shippagan ont donc grandement augmenté par rapport aux années précédentes. En raison des diverses restrictions durant la pandémie et du passage en phase rouge des régions de Moncton et d'Edmundston à diverses reprises, une visite au campus d'Edmundston n'a pas été possible. Malgré tout, des présentations ont été organisées pour les cours facultaires en virtuel et une autre pour les nouveaux professeurs.



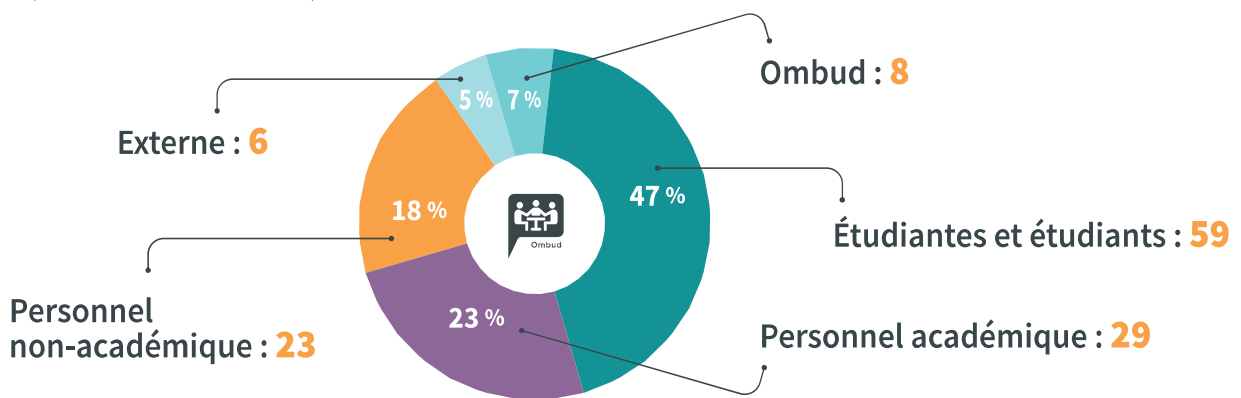
État des demandes

Le bureau de l'ombud a répondu à 124 nouvelles demandes d'assistance entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 août 2022. Le bureau de l'ombud a aussi traité 35 dossiers qui étaient reconduits des années précédentes pour un total de 159 dossiers traités. De tous ces dossiers traités, au 31 août 2022, 146 avaient été résolus et 13 étaient en cours, soit seulement 8 % de tous les dossiers traités.



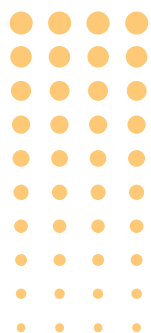
Origine des demandes

Les demandes de consultation proviennent principalement de trois groupes, soit les étudiantes et étudiants (59), le personnel académique (29) et le personnel non-académique (23).



L'origine des demandes a changé par rapport aux années précédentes. La population étudiante représente maintenant 47 % des individus qui ont fait appel au bureau de l'ombud, en hausse du 34 % de l'an dernier, tandis que les membres du personnel (académique et non-académique) représentent environ 41 % du nombre total d'individus qui ont consulté le bureau.

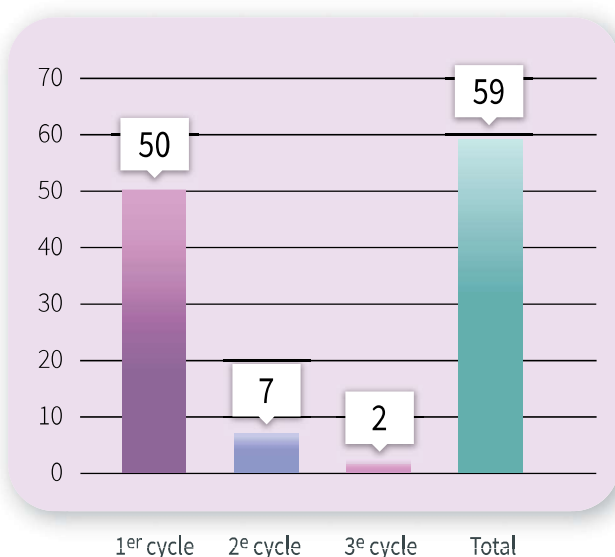
Les demandes provenant des étudiants ont considérablement augmenté au cours de l'année. J'attribue cette hausse importante aux efforts de sensibilisation auprès des étudiants au courant de l'année. Les demandes de consultation des membres du personnel sont demeurées assez stables, mais en raison du nombre plus élevé de consultations étudiantes, le pourcentage total a diminué.



9

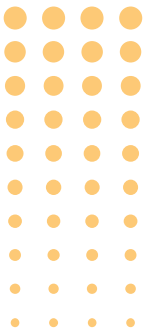
Je me dois de remercier l'association étudiante PRISME pour avoir planifié plusieurs des présentations au campus de Moncton en faisant les contacts avec les professeurs et en organisant les horaires de tout le monde!

Nombre de demandes par cycle d'étude :



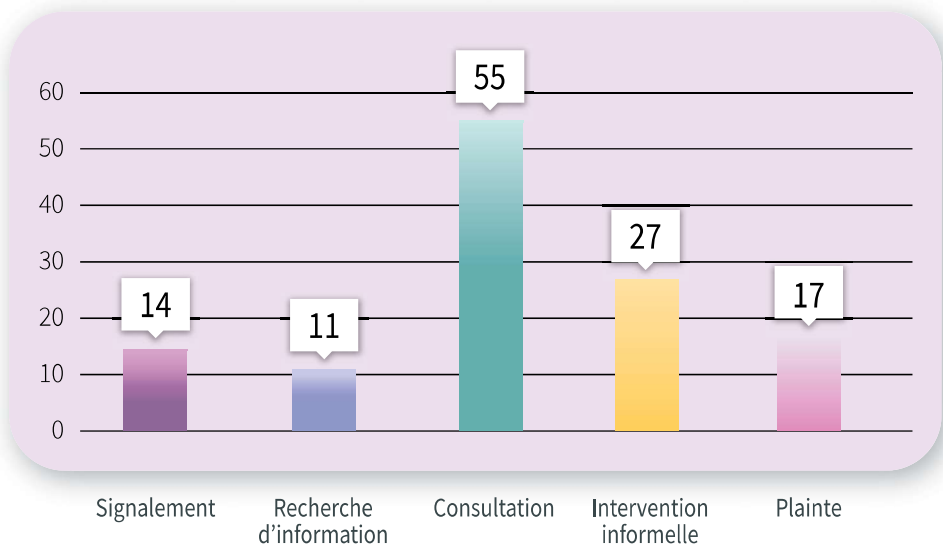
Catégorie	Pourcentage
Canadien	42
Étranger	17
Total	59

L'an dernier, la moitié des étudiants qui ont consulté l'ombud était des étudiants de l'international. Cette année, les demandes provenant des étudiants internationaux représentent 28,8 % des demandes étudiantes totales. Étant donné que la population d'étudiants internationaux à l'Université de Moncton se chiffre aux environs de 22 % selon les données du Registrariat en date du 1^{er} décembre 2021, ces données sont représentatives du pourcentage d'étudiants. J'aurais tendance à attribuer les données de l'an passé au fait que dans quelques dossiers, ce sont des groupes d'étudiants internationaux qui ont consulté, ce qui avait donné des résultats disproportionnels.



Les étudiants internationaux, néanmoins, font face à certains défis uniques à leur situation, tels que les questions de logement, d'isolement, de documentation, d'adaptation à la culture et au climat, etc. Il faut donc rester vigilant pour s'assurer que l'Université de Moncton continue de les appuyer dans leurs démarches, tant au niveau académique qu'au niveau de leur besoins essentiels.

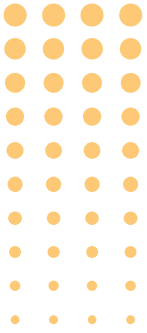
Types de demandes



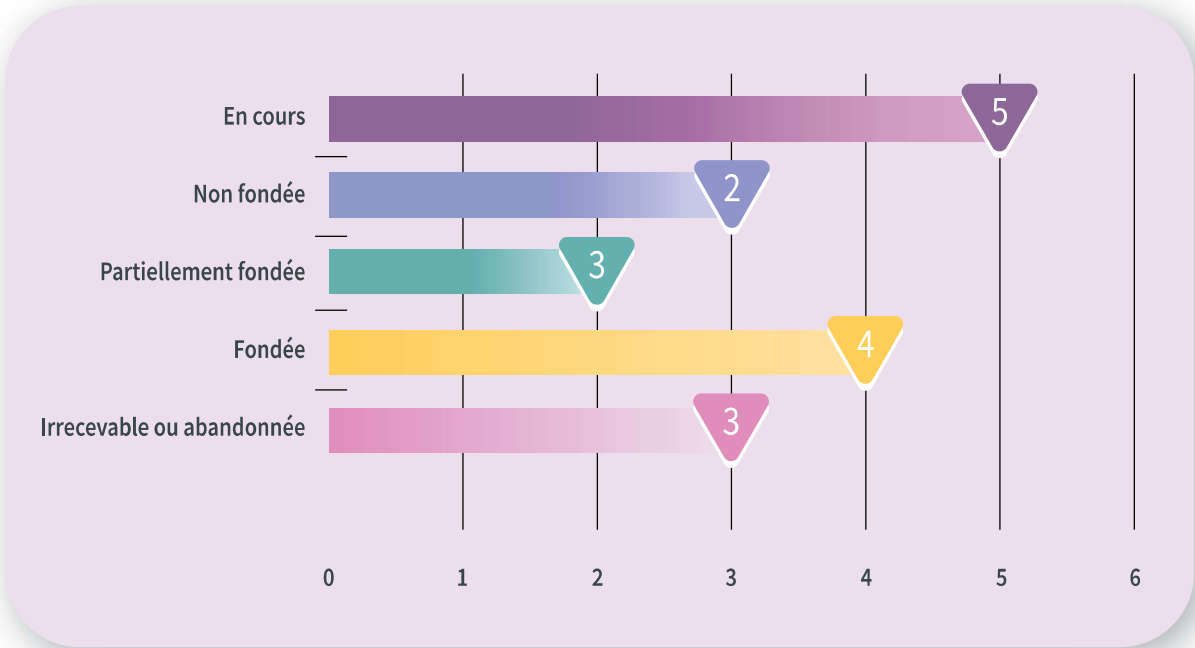
En 2021-2022, sur 124 demandes 82, soit les deux tiers, étaient soit une demande de consultation ou d'intervention informelle. Il y a eu 17 plaintes déposées au bureau de l'ombud dont 5 déposées en lien avec la *Politique sur la violence à caractère sexuel*. Il y a eu 11 demandes d'information et 14 signalements, dont quatre signalements relatifs à des situations à caractère sexuel. Trois autres dossiers conclus avec une intervention informelle visaient une situation à caractère sexuel.

La plupart des demandes reçues au bureau de l'ombud consistent donc en des demandes d'intervention ou de consultation. Plusieurs des demandes de consultation proviennent du personnel académique ou administratif. Ils utilisent les services de l'ombud pour avoir de l'aide ou des conseils pour régler des situations problématiques ou avant qu'il ne dégénère en conflit. La majorité du temps, le personnel académique ou administratif ne veut pas porter plainte, mais ils veulent pouvoir consulter et discuter avec une personne neutre et qui peut les guider dans une démarche de solution.

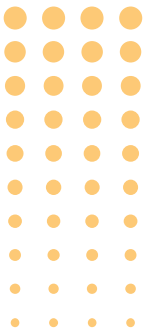
Lorsque nous analysons les demandes d'interventions, elles proviennent en plus grande majorité des étudiants. Plusieurs demandes d'intervention sont de nature académique et sont transmises aux autorités compétentes. Dans plusieurs des cas, l'ombud encourage aussi les étudiants à régler leur situation par eux-mêmes.



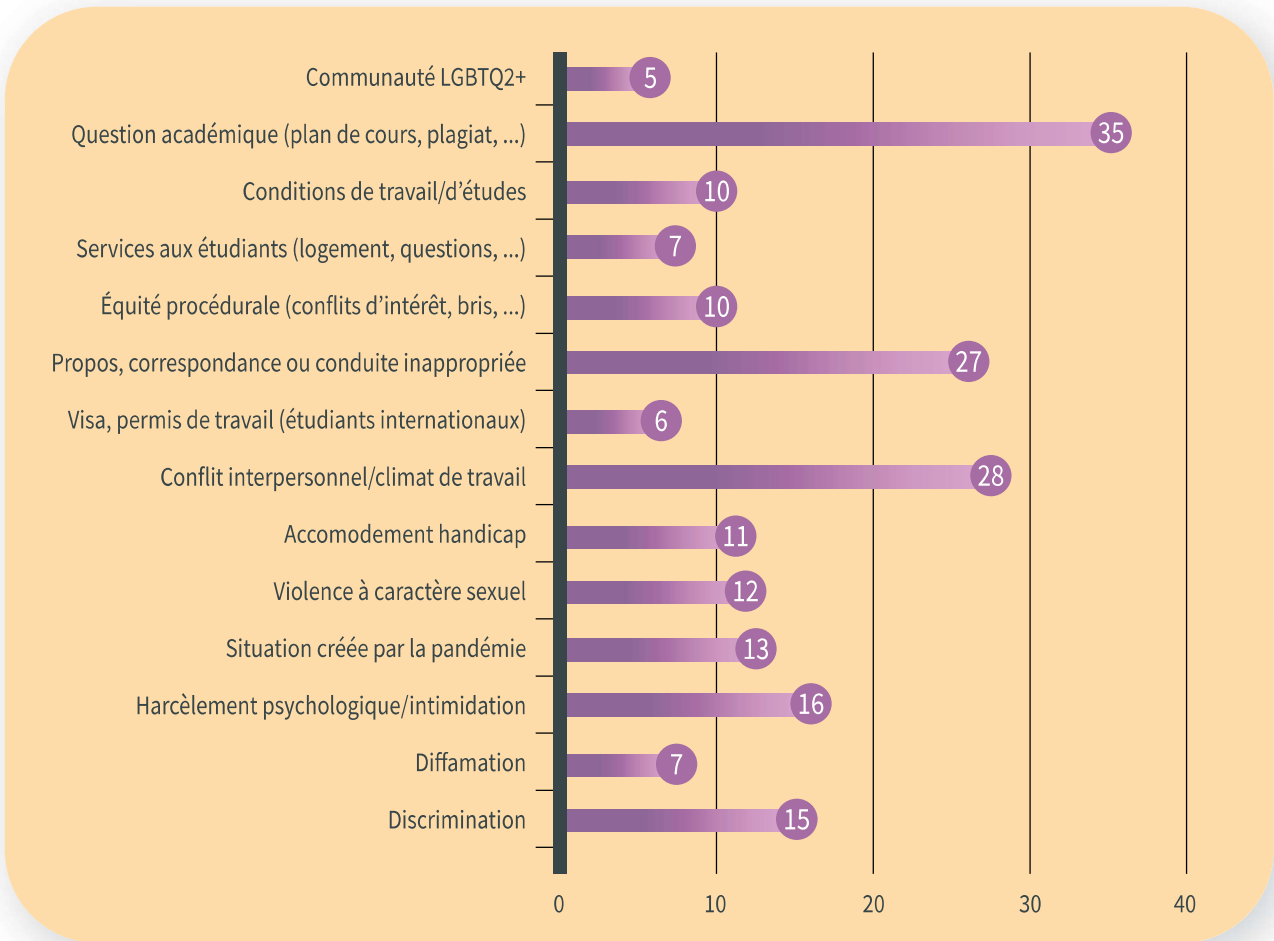
Statut des plaintes



Sur les 17 plaintes officielles reçues, trois ont été soit abandonnées, soit elles n'étaient pas de la compétence de l'ombud. Des 14 autres plaintes reçues et qui ont fait l'objet d'une enquête, cinq étaient toujours en cours au 31 août 2022, sept ont été déclarées fondées ou partiellement fondées et deux ont été déclarées non fondées.



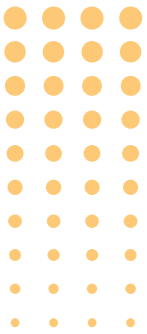
Objet des demandes



Il est difficile de définir clairement l'objet d'une demande. Les situations sont souvent complexes et comprennent divers incidents qui peuvent toucher différentes catégories. Par ailleurs, la perception de la situation peut différer d'une personne à l'autre. Par exemple, ce qui peut se vivre comme de l'intimidation pour certains peut s'avérer être un conflit de personnalité pour une autre.

On peut voir que dans environ 17 % des consultations, la situation visait une question académique quelconque.

Par ailleurs, dans près de 35 % des dossiers, la situation rapportée visait un conflit interpersonnel ou climat de travail difficile (14 %), des propos ou comportements inapproprié (13 %), ou du harcèlement psychologique (8 %). Les micro-agressions, comme des commentaires déplacés visant certains groupes vulnérables, et pas nécessairement fait par mauvaise intention, mènent souvent à des conflits interpersonnels au fil du temps. C'est pourquoi il est important d'en parler.



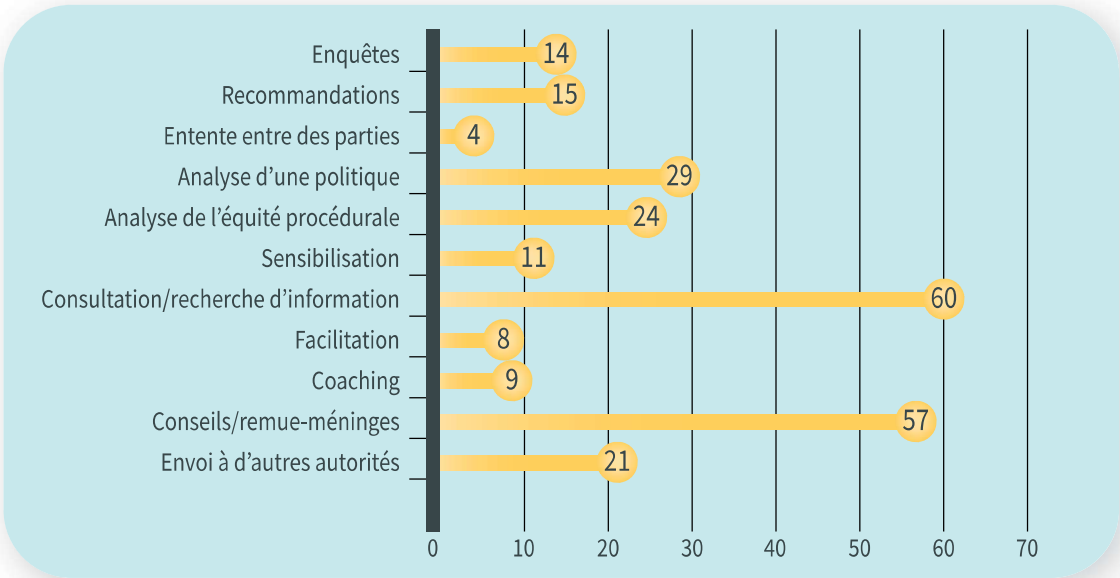
Enfin, dans environ 10 % des dossiers, une situation de harcèlement sexuel/sexiste ou des commentaires basés sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle était présente (voir catégories LGBTQ2+ et violence à caractère sexuel). Il reste nécessaire pour l'Université de continuer à sensibiliser la population universitaire à ces questions et de promouvoir l'application des politiques comme le *Code de conduite*, la *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* et la *Politique sur la violence à caractère sexuel*.

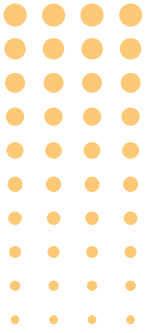
L'important serait aussi de travailler à développer une culture de non-tolérance de toute micro-agression et de saisir des opportunités pour outiller les membres de la communauté universitaire à intervenir dans ces situations. Les groupes vulnérables sont aussi plus souvent la cible de harcèlement, d'intimidation ou de propos inappropriés, soit les femmes, les personnes de couleur, les personnes de la communauté LGBTQ2+ et le personnel de soutien en général. Les personnes en situation d'autorité devraient se servir de leur voix pour devenir des alliés précieux pour les personnes visées.

Éventail des démarches prises par l'ombud

Le travail d'ombud consiste à définir la meilleure façon d'intervenir pour résoudre une situation donnée. Il est primordial de bien définir les besoins et mettre en place une approche qui semble appropriée en accord avec la personne qui vient consulter l'ombud. Dans la majorité des dossiers, l'ombud prodigue des conseils, fournit de l'information ou fait du coaching pour aider les gens à résoudre eux-mêmes leur situation. Dans certaines situations, l'ombud contacte les services ou facultés pour obtenir des détails sur une situation. Un certain nombre de dossiers sont aussi référés aux autorités compétentes.

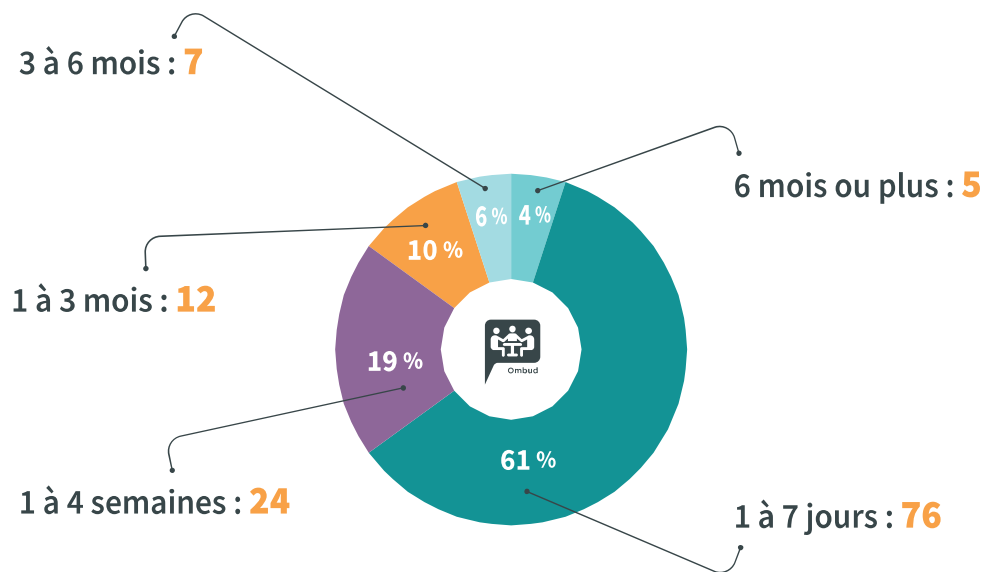
Le bureau de l'ombud agit habituellement en dernier recours, lorsque tous les autres recours ont été épuisés ou lorsqu'il n'y a pas de recours disponibles. Cependant, dans les faits, beaucoup de personnes consultent le bureau de l'ombud pour avoir un espace sécuritaire où exposer sa situation. Beaucoup de demandes de consultation ont aussi trait à l'évaluation de l'équité procédurale d'une décision prise, l'analyse d'une politique ou du signalement de situations observées.





Dans les faits, la grande majorité des dossiers se règlent à l'amiable ou de façon informelle. Dans les 124 dossiers ouverts durant l'année 2021-2022, seulement 14 ont fait l'objet d'une enquête, soit environ 11 % des dossiers, et plusieurs d'entre eux, soit environ la moitié, se sont réglés de façon informelle. Environ 30 % des plaintes déposées au bureau de l'ombud ont été de nature sexuelle, ce qui représente environ 4 % de l'ensemble des demandes.

Temps requis pour traiter les dossiers* :



Pour l'année 2021-2022, le temps requis pour traiter des dossiers a pu être suivi en raison de la base de données créée l'année précédente. C'est une donnée importante puisqu'elle permet de voir que malgré le nombre de consultations, qui peut sembler élevées, on peut voir que la majorité des dossiers, soit 80 %, sont traités dans un délai de moins d'un mois. Environ 61 % des dossiers se complètent dans une semaine ou moins.

*Il est à noter que seuls les dossiers pour l'année 2021-2022 sont comptabilisés dans ce schéma et ce, en date du 31 août 2022.



OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

1. Crise de logement pour les étudiants

Il y a présentement une crise de logement dans la province en général, mais surtout, en ce nous touche, pour les étudiants, surtout ceux qui arrivent de l'international. Il est primordial que l'Université de Moncton, dans chaque campus, se penche sur la question et mette en place un système pour protéger les étudiants d'éventuels abus. D'abord, les étudiants pourraient ne pas être protégés par le médiateur des loyers dans certaines situations, par exemple s'ils louent une chambre dans une maison. Si les étudiants ne connaissent pas leurs droits et responsabilités comme locataires, les coûts habituels pour un logement ou les conditions dans lesquelles ils devraient s'attendre de vivre au Nouveau-Brunswick parce qu'ils arrivent d'ailleurs, ils peuvent être vulnérables à ce qu'on prenne avantage d'eux.

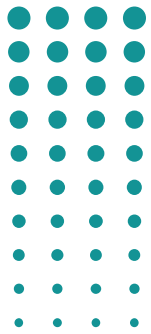
Les trois campus vivent des difficultés à ce niveau et ont fait appel au grand public pour de l'aide. Il serait important de s'assurer que les étudiantes et étudiants reçoivent la formation nécessaire pour connaître leurs droits. On pourrait prendre certaines initiatives telles que mettre à leur disposition un modèle de bail pour leur protection, mettre en place un certain système de vérification des endroits où ils vont loger, particulièrement s'ils ou elles doivent louer une chambre chez des individus qu'ils ou elles ne connaissent pas et fournir un service de règlement des conflits si un problème surgit.

2. Valorisation des membres du personnel

Durant les sessions de planifications stratégiques, plusieurs initiatives et changements ont été proposés au niveau des ressources humaines. J'aimerais réitérer deux aspects qui sont importants pour les individus qui consultent le bureau de l'ombud et qui sont aussi très importants pour une amélioration de la culture universitaire.

À mon avis, il est essentiel d'accueillir chaque nouveau membre du personnel comme un membre à part entière de l'institution et d'encourager les services et facultés à mettre en place des pratiques bienveillantes à ce niveau. De la même façon, pour mieux comprendre les raisons pour lesquelles les gens quittent ou changent de poste, il serait important d'implanter des mesures systémiques et de la formation des cadres pour favoriser des entrevues de départ, que ce soit au niveau d'un service, d'une faculté ou des ressources humaines, et aussi de souligner les départs à retraite des employés de longue date.

De petits gestes peuvent aller très loin pour créer un sentiment d'appartenance à une institution tout au long d'une carrière.



3. Le SASA et application des règles

Des services comme le Service d'accès et de soutien à l'apprentissage (SASA) font du travail exceptionnel pour les étudiants et les professeurs. Néanmoins, pour bien fonctionner, tous se doivent de suivre les règles en place. Ce service gère au-delà de 1000 examens par session. Les plaintes qui viennent au bureau de l'ombud à ce sujet résultent toujours de situations où les délais non pas été suivis par les étudiants ou par les professeurs. L'Université de Moncton se doit de former les professeurs au niveau des exigences des accommodements et insister sur le fait que les délais sont nécessaires pour le bon fonctionnement du service. C'est aussi une question de droits de la personne.

4. Violence en milieu de travail

Tel que je l'ai mentionné plus tôt dans mon rapport, la plupart des personnes qui vivent des situations de climat de travail difficile sont des groupes plus vulnérables. L'Université a un *Code de conduite* et une *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux*, mais j'ai souvent eu des conversations où on me mentionne que nous ne parlons nulle part de violence en milieu de travail ou de micro-agressions. Il serait peut-être souhaitable de revoir le *Code de conduite* pour y ajouter certains des aspects manquants.

Par ailleurs, il faudrait établir un cadre clair pour permettre aux cadres de mieux gérer des situations de conflit ou des dossiers complexes et réfléchir sur le pouvoir réel des administrateurs sur les mesures disciplinaires qu'ils ou elles peuvent prendre.

5. Réflexion sur l'ÉDI

L'Université de Moncton a du chemin à faire au niveau de l'équité, diversité et inclusion. Il y a encore très peu de femmes ou de personnes de minorité visible ou de genre dans des postes de cadres supérieurs ou décanats. Par ailleurs, la *Politique sur l'équité en matière d'emploi* doit être révisée et mise à jour depuis des années. L'Université a embauché une conseillère en ÉDI, ce qui est une excellente initiative, et j'espère qu'avec son aide, et avec la collaboration de groupes tels que PRISME, Kaléidoscope ou le comité Femmes et égalité des genres, on pourra mettre en place des stratégies de promotion de l'ÉDI dans la recherche, l'enseignement et les pratiques de ressources humaines afin de promouvoir l'avancement des femmes et des minorités visibles et de genre à l'université.

L'Université est une grande alliée pour la communauté LGBTQ2+, la communauté des étudiants internationaux et autres groupes plus vulnérables. Au niveau des politiques ou des changements demandés, l'institution répond toujours positivement. C'est au niveau systémique que les changements doivent être apportés. Je suis confiante qu'avec la nouvelle vision, on pourra voir certaines de ces questions évoluées positivement.

Mot de la fin

Comme je quitte mes fonctions le 16 février prochain, j'aimerais profiter de l'occasion pour remercier le Conseil de l'Université pour m'avoir accordé sa confiance et m'avoir permis d'occuper le poste d'ombud. C'est un domaine d'emploi fascinant et j'ai eu l'opportunité de me lier d'amitié et de travailler sur des projets avec des ombuds de partout au Canada et dans le monde.

Je tiens aussi à remercier chaleureusement le bureau de la Secrétaire générale pour le soutien essentiel apporté au bureau de l'ombud au niveau administratif.

J'ai énormément apprécié travailler avec les membres de la communauté universitaire, que ce soit au niveau de l'équipe de direction, des décanats ou vice-décanats, auprès des différents services et associations et avec les étudiants et membres du personnel. Je salue le dévouement que la majorité des membres de la communauté universitaire mettent dans l'épanouissement et l'avancement de l'Université de Moncton.

Et un clin d'œil aux membres du Comité de Mieux-être sans qui, parfois, je ne serais jamais sortie prendre une bouffée d'air frais! J'encourage tout le monde à participer à leurs activités, ce sont d'excellentes occasions pour tisser des liens avec des collègues!

Bonne continuation à tous.



INDÉPENDANCE.
CONFIDENTIALITÉ.
IMPARTIALITÉ.

