

RAPPORT ANNUEL

2019
2020

du bureau
de l'ombud



**IMPARTIALITÉ.
INDÉPENDANCE.
CONFIDENTIALITÉ.**



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

TABLE DES MATIÈRES

Message de l'ombud	4
Bureau de l'ombud	5
Activités de développement professionnel	6
Activités de rayonnement à l'interne	6
L'année 2019-2020 en bref	7
Présentation des statistiques 2019-2020	8
COVID-19	12
Mise en œuvre des recommandations contenues dans le rapport annuel 2018-2019 de l'ombud	13
Observations et recommandations	15

MESSAGE DE L'OMBUD

C'est avec grand plaisir que je vous présente le deuxième rapport annuel de l'ombud, qui couvre la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

La deuxième année de mon mandat m'a permis de bien déterminer le rôle de l'ombud et de mettre en place différents outils permettant d'assurer la constance dans le travail lié à cette fonction. De plus, beaucoup de travail a été fait en arrièr-scène pour le bien-être de l'ensemble de la communauté universitaire. Le succès de mon travail est possible grâce à différents acteurs de la communauté ainsi qu'à la confiance et à l'ouverture aux ajustements et aux changements à faire dans le milieu. J'ai continué cette année la mise en place du bureau de l'ombud et fait la promotion de ses services.

Le bureau de l'ombud offre une approche de collaboration et propose des pistes de solutions créatives afin de faire en sorte que les erreurs, les injustices et les iniquités soient corrigées. Il agit aussi comme un acteur de changement à l'intérieur de la communauté universitaire. Son rôle est primordial dans l'avancement de différents enjeux propres à notre milieu.



Le rôle de l'ombud est complexe et l'autorité morale reposant sur ses épaules provient de la confiance de la communauté universitaire. Ce rôle privilégié doit s'exercer avec conviction et jugement afin d'assurer l'équilibre entre le droit des uns et des autres. Le travail ne pourrait se faire sans l'appui et la confiance de la communauté universitaire, du Secrétariat général, du Conseil des gouverneurs, des différentes associations syndicales et associations étudiantes, du Rectorat ainsi que du comité de direction.

Vous trouverez à l'intérieur de ce deuxième rapport annuel les différentes facettes du travail de l'ombud et les recommandations faites au Conseil des gouverneurs.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'J' and 'S' followed by a horizontal line.

Johanne Savoie, CRHA

BUREAU DE L'OMBUD

Le bureau de l'ombud est une porte d'entrée pour le dépôt de plaintes et de demandes d'intervention. Il fournit un processus indépendant, impartial et confidentiel grâce auquel les employées et employés, les étudiantes et étudiants de l'Université de Moncton et tout groupe de personnes 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 présentées par les membres de la communauté universitaire qui, après avoir épuisé les recours internes à leur disposition, se disent victimes d'injustice et lésés dans leurs droits. De plus, il aide et conseille les membres de la communauté universitaire des trois campus dans l'analyse d'un problème, dans la détermination des enjeux et dans 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 doit recourir à des processus

de résolution de conflits, de médiation et de conciliation afin d'aider les personnes impliquées à résoudre leurs différends.

En raison de son mandat, le bureau de l'ombud dispose d'un pouvoir d'enquête et peut administrer les plaintes d'inconduite et les demandes d'intervention en ayant recours à des processus rigoureux et transparents. Il peut aussi faire des enquêtes afin d'assurer que certaines situations ne se reproduisent pas.

Le bureau de l'ombud est indépendant de toute structure administrative de l'Université de façon à pouvoir intervenir de manière impartiale. Pour être en mesure d'appliquer les principes d'équité procédurale, le bureau de l'ombud base son travail sur le triangle de l'équité. Le modèle du triangle de l'équité a été adopté par l'ombudsman de la Saskatchewan et est maintenant au cœur des interventions des personnes occupant le rôle d'ombud, d'ombudsman, de commissaire ou de protecteur dans les universités canadiennes.



ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Au cours de l'année 2019-2020, l'ombud a renouvelé son adhésion à l'Association des ombudsmans des universités et des collèges du Canada (AOUCC) et au Forum canadien des ombudsmans. Elle est membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Nouveau-Brunswick depuis plusieurs années et elle siège au comité de communication de l'AOUCC avec les ombudsmans de la Simon Fraser University, de la University of Alberta et de la Lakehead University. Elle a participé au congrès FCO-AOUCC qui s'est déroulé en avril 2019 sous le thème «Bâtir des liens de confiance — Promouvoir des processus équitables». Ce congrès lui a permis de rencontrer des collègues de différentes universités canadiennes afin d'échanger sur des sujets communs et de développer un réseau professionnel.

De plus, l'ombud a participé à deux formations : une à Fredericton, offerte par l'Institut de médiation et d'arbitrage de l'Atlantique, intitulée « Humpty Dumpty: Restoring teams after a workplace investigation », et une autre à Montréal sur les enquêtes en milieu universitaire, offerte par le bureau d'avocat McCarthy Tetrault. Elle a également été panéliste-conférencière à la conférence hivernale de l'Association du Barreau canadien, division du Nouveau-Brunswick, qui s'est déroulée sous le thème «Les pièges d'une enquête bâclée sur un incident en milieu de travail».

ACTIVITÉS DE RAYONNEMENT À L'INTERNE

L'ombud a participé à la journée d'accueil du campus de Moncton et aux journées d'accueil des étudiantes et étudiants internationaux en septembre et en janvier afin de présenter ses services et expliquer son rôle. Elle a fait une présentation aux membres du personnel du campus de Shippagan ainsi qu'aux étudiantes et étudiants de première année du campus d'Edmundston. Elle a également offert des ateliers de formation sur la gestion de conflits aux étudiantes et étudiants en ingénierie. Des rencontres ont aussi eu lieu avec les différents syndicats, les associations étudiantes, les services de sécurité et les gérantes et gérants des résidences.



L'ANNÉE 2019-2020 EN BREF

112

DEMANDES TRAITÉES

OBJET

13

plaintes

54

interventions

45

demandes
d'information/
consultation

ORIGINE

51

des étudiantes
et étudiants

50

du personnel
académique et
administratif

7

signalements

4

autres

CAMPUS

4

Edmundston

104

Moncton

4

Shippagan

0

réseau

DEMANDES TOTALES

2018-2019

104

2019-2020

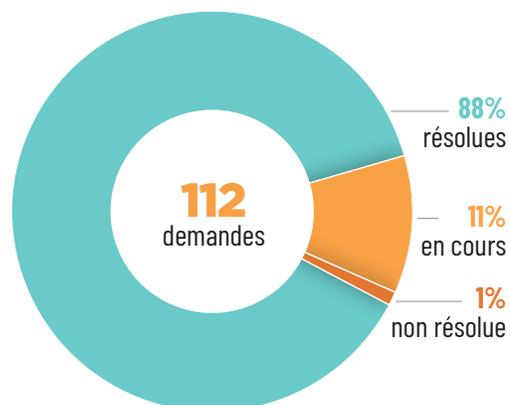
112

(+7 %)

PRÉSENTATION DES STATISTIQUES 2019-2020

DEMANDES : NOMBRE ET STATUT

Le bureau de l'ombud a répondu à 112 demandes d'assistance pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 en provenance des trois campus de l'Université de Moncton. Ce nombre représente une augmentation de 7 % des demandes par rapport à la dernière année. De ces demandes, 88 % sont résolues, 10,7 % sont en cours et une n'est pas résolue. Le bureau de l'ombud a reçu plusieurs demandes d'annulation de rendez-vous avec l'arrivée du coronavirus et la fermeture des campus. De nouveaux dossiers ont tout de même été ouverts en mars 2020.



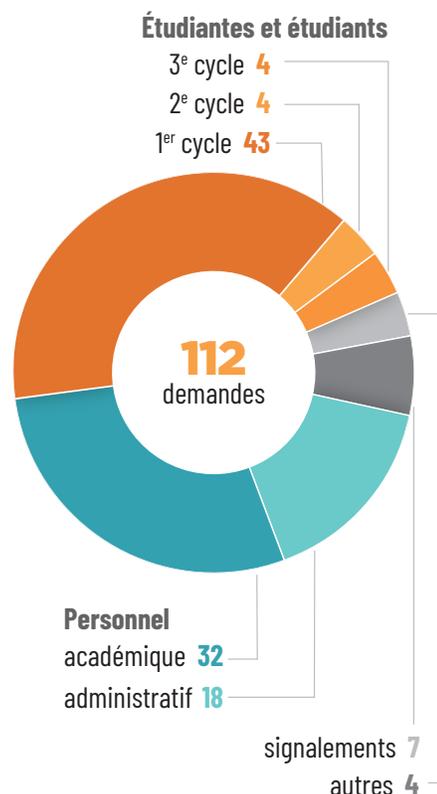
ORIGINE DES DEMANDES

Les demandes proviennent de deux grands groupes. Cinquante et une demandes proviennent des étudiantes et étudiants, dont la majorité au 1^{er} cycle. Il y a eu 50 demandes provenant de membres du personnel, soit 32 pour le personnel académique et 18 pour le personnel administratif. L'origine des demandes est sensiblement la même que celle de l'an dernier soit presque qu'équale entre les étudiantes et étudiants (46 %) et le personnel académique et administratif (45 %).

Les étudiantes et étudiants qui ont fait une demande représentent 1,16 % des étudiantes et étudiants inscrits (4398 en date du 2 décembre 2019). Ces données sont comparables à celles des autres bureaux d'ombuds universitaires.

En regardant ce qui se fait dans d'autres universités où le travail des ombuds est comparable au nôtre, il y a un nombre élevé de demandes qui proviennent des membres du personnel, ce qui indique leur besoin d'avoir un endroit où poser leurs questions et obtenir de l'aide. Vous trouverez plus loin une analyse des statistiques qui démontre les différents types de démarches.

Les signalements émanent en majorité de l'intervenante en violence à caractère sexuel. Les autres proviennent de la communauté.



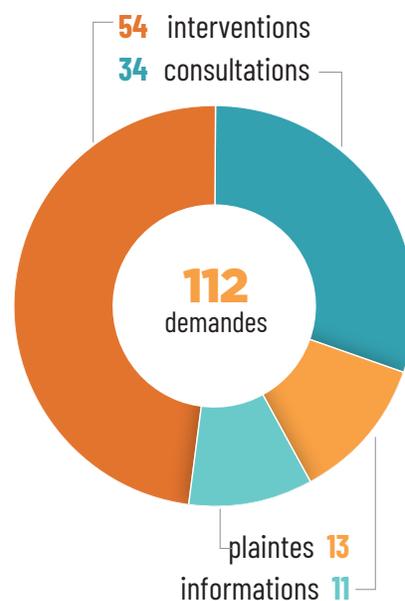
TYPE DE DEMANDES

En 2019-2020, 88 demandes ont fait l'objet d'interventions ou de consultations sur un total de 112. Il y a eu 13 plaintes déposées au bureau de l'ombud, dont 11 de nature sexuelle. De ces dernières, cinq ont été déposées en lien avec la Politique sur la violence à caractère sexuel. Il y a eu 11 demandes d'information.

Soixante-quinze pour cent, soit la plupart des demandes reçues par le bureau de l'ombud, sont des demandes d'intervention ou de consultation. Plusieurs demandes de consultation proviennent de membres du personnel académique ou administratif. Ils utilisent les services de l'ombud pour obtenir de l'aide ou des conseils dans le but de régler des situations problématiques avant qu'elles ne dégèrent en conflit. Dans la majorité des cas, les membres du personnel académique ou administratif ne veulent pas porter plainte, mais désirent pouvoir consulter et discuter avec une personne neutre, qui peut les guider dans une démarche de solution.

La plus grande majorité des demandes d'interventions proviennent des étudiantes et étudiants. Plusieurs demandes d'intervention sont de nature académique et ont été transmises aux autorités compétentes.

Quatre-vingt-cinq pour cent des plaintes déposées au bureau de l'ombud sont de nature sexuelle, ce qui représente 11 % de l'ensemble des demandes.



PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE DEMANDE AU BUREAU DE L'OMBUD

DEMANDE

CONSULTATION

Consultation/
information,
conseils et
assistance
sont offerts

Consultation/
intervention

Consultation/
médiation
Facilitation
Coaching

PLAINTÉ

RECEVABLE

Tous les recours ont été
épuisés et la demande
est sous la juridiction
de l'ombud

NON RECEVABLE

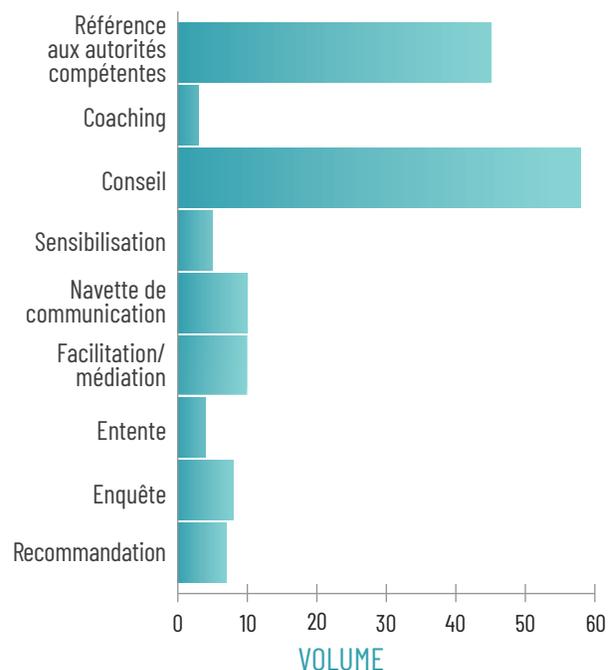
Les recours n'ont pas
tous été épuisés
ou
la plainte est exclue
du mandat
de l'ombud

ÉVENTAIL DES DÉMARCHES

Il existe plusieurs façons d'intervenir en gestion de conflits. Le travail d'ombud consiste à déterminer avec quelle démarche l'intervention doit être faite. Tout comme l'an dernier, la majorité des démarches ont consisté à offrir des conseils. On peut aussi voir dans les statistiques récoltées que de nombreuses demandes ont été transmises aux autorités compétentes.

Le bureau de l'ombud doit agir en dernier recours, soit lorsque tous les autres recours ont été épuisés. Cependant, dans les faits, beaucoup de personnes le consultent pour différentes raisons et pour retrouver un espace d'études ou de travail sécuritaire, terme souvent utilisé par les membres du personnel et par les étudiantes et étudiants qui ont consulté le bureau de l'ombud au cours de la dernière année.

TYPE DE DÉMARCHES

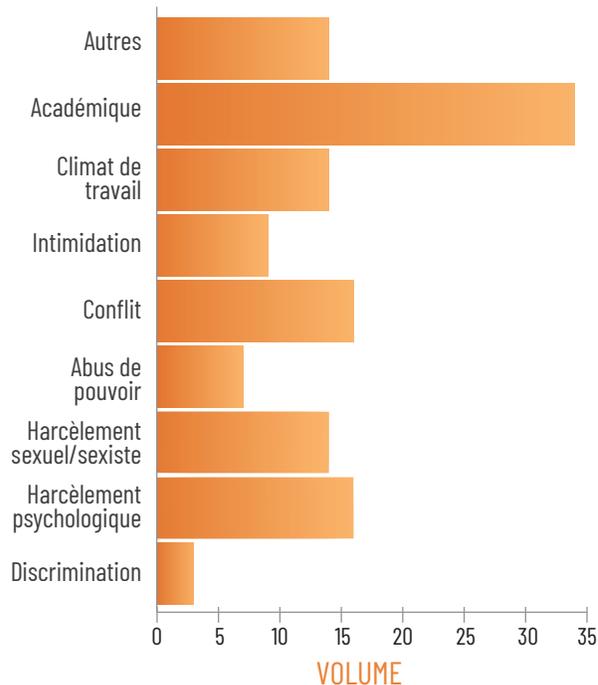


OBJET DES DEMANDES

Il est parfois difficile de déterminer dans quelle catégorie classer une demande, car le problème ou la situation peut être composé de plusieurs éléments. Ce qui peut parfois être de l'intimidation pour certaines ou certains peut s'avérer être un conflit sans nécessairement être de l'intimidation.

Vingt-trois pour cent des demandes concernaient le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel/sexiste, de là l'importance d'avoir différentes politiques en place afin de traiter ces dossiers. Treize pour cent des demandes avaient un lien avec un conflit. Des interventions ont eu lieu à certains moments, mais dans certains cas, les membres du personnel ou les étudiantes et étudiants désiraient tout simplement obtenir des conseils en gestion de conflits. Enfin, 26,5 % des demandes étaient de nature académique.

OBJET DES DEMANDES



EXEMPLES D'INTERVENTIONS

L'ombud a eu à travailler sur plusieurs fronts durant l'année 2019-2020.

Au niveau individuel, elle a travaillé avec plusieurs membres du corps professoral en la gestion de conflits. Elle a été à l'écoute et les a aidés à bien définir leurs besoins et à déterminer les recours ou les solutions envisageables.

Elle a travaillé avec les étudiantes et étudiants sur plusieurs dossiers et les a aidés dans la poursuite de démarches académiques pour faciliter leurs parcours universitaires.

Au cours de l'année, elle a travaillé avec un comité had hoc dans la révision du Code de conduite des membres de la communauté universitaire qui a été déposé et adopté au Conseil des gouverneurs de décembre 2019.

Elle a continué de jouer un rôle dans l'amélioration des pratiques afin d'offrir un environnement sain, sécuritaire et respectueux. Elle a également maintenu un dialogue constant avec l'administration, les associations syndicales et les associations étudiantes, en plus d'offrir des ateliers de formation en gestion de conflits aux étudiantes et étudiants.

Voici quelques exemples d'intervention :

- Traiter les plaintes formelles
- Faire une entente de bonne conduite avec une étudiante ou un étudiant
- Accompagner les membres du corps professoral dans la gestion de conflits
- Conseiller l'administration et les membres du corps professoral dans le traitement de situations problématiques et fournir des conseils en gestion de conflits
- Émettre des recommandations lors du processus d'enquête, etc.

COVID-19

La rédaction de mon rapport coïncide avec la pandémie de la COVID-19, qui a eu des répercussions sur le fonctionnement de l'Université de Moncton comme c'est le cas dans pratiquement toutes les organisations et universités du pays.

L'Université a rapidement mis en place différents éléments pour la continuité de l'apprentissage des étudiantes et étudiants. Elle a diffusé de l'information et informé les étudiantes, étudiants et le corps professoral des développements dans la mesure du possible. Les membres du corps professoral ont d'ailleurs travaillé d'arrache-pied pour la mise en place de formations virtuelles et pour la préparation de la prochaine année universitaire, qui sera certainement différente de ce que nous avons l'habitude de vivre.

Il y a cependant un bémol au sujet de l'accompagnement des employées et employés non académique et de la communication de ces derniers. Ils ont été très peu informés durant cette crise. Les gestionnaires devaient accompagner leurs employées et employés et ont fait un effort pour les soutenir, mais plusieurs se sont sentis oubliés. Ils auraient aimé être pris en considération dans les différentes communications émises par l'Université de Moncton et recevoir plus de soutien de l'institution.

En gestion de crises, les communications à l'ensemble des membres de la communauté universitaire sont nécessaires et primordiales. Elles ont une incidence directe sur la mobilisation, l'engagement et la motivation des membres du personnel et leur permettent de maintenir un lien avec leur employeur.

MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS

FORMULÉES DANS LE RAPPORT ANNUEL 2018-2019 DE L'OMBUD

RECOMMANDATION 1

NOMENCLATURE

Pour que tous les membres de la communauté universitaire se sentent à l'aise de travailler avec le commissariat et qu'ils comprennent son rôle et sa mission, la commissaire recommande que le Conseil de gouverneurs :

- remplace les termes « commissaire » et « commissariat » par « ombudsman » et « bureau de l'ombudsman », respectivement ;
- applique ce changement avant la rentrée de septembre 2019 afin de préparer les documents et de faire les changements qui s'appliquent durant la période estivale.

COMPLÉTÉ. Nouveau nom : ombud

RECOMMANDATION 2

PROCESSUS D'EMBAUCHE

Il est très important, dans un établissement comme l'Université de Moncton, d'avoir des pratiques d'embauche rigoureuses et efficaces. Pour assurer un accompagnement rigoureux et professionnel, la commissaire recommande que l'Université de Moncton :

- mette en place des pratiques standardisées en matière d'embauche dans les facultés et départements ;
- adopte un mécanisme d'accompagnement qui assure la constance et la rigueur du processus d'embauche ;
- implique une ressource ayant comme mandat d'accompagner les instances nommées ci-dessus afin de s'assurer de la rigueur des processus ainsi que de la conformité et de la constance dans l'ensemble des dossiers d'embauche.

Comme la recommandation porte sur les processus d'embauche dans le domaine académique, et que ceux-ci sont balisés par des dispositions figurant dans les conventions collectives, le cheminement de la recommandation en vue de sa mise en œuvre interpelle à la fois l'Université et les trois associations professorales.

Au campus de Moncton, le dossier a été transmis au Comité paritaire des relations de travail pour le suivi approprié.

RECOMMANDATION 3

POLITIQUE ET STRATÉGIE SUR LA DIVERSITÉ CULTURELLE

Dans le but de promouvoir un plus grand respect de la diversité culturelle, la commissaire recommande que l'Université de Moncton :

- **élabore une politique qui encadre cette diversité qui est au cœur même de sa réalité afin de favoriser le vivre ensemble et les échanges entre les différentes communautés culturelles ;**
- **élabore une stratégie qui démontre l'acceptation et l'ouverture envers les étudiantes et étudiants internationaux.**

Un projet de Politique en matière de diversité culturelle a été soumis à l'Équipe de direction le 11 mai dernier. Celle-ci en prendra connaissance lors de sa réunion du 3 juin, afin de déterminer les prochaines étapes en vue de l'adoption d'une telle politique. Le projet de politique a été développé au cours de la dernière année par un comité représentatif des différentes composantes de la communauté universitaire et plus particulièrement de sa diversité culturelle.

RECOMMANDATION 4

CODE DES DROITS ET RESPONSABILITÉS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

Pour encadrer le comportement des étudiantes et étudiants, il est important d'avoir un document qui encadre leur conduite. La commissaire recommande que l'Université de Moncton :

- **se dote d'un code de conduite qui définit les droits et responsabilités des étudiantes et étudiants ;**
- **arrime le code de conduite avec le Code de conduite des membres de la communauté universitaire de l'Université de Moncton et procédures relatives aux manquements et aux plaintes.**

COMPLÉTÉ

RECOMMANDATION 5

DOSSIER COMMUN

Pour mieux gérer l'ensemble des dossiers étudiants, la commissaire recommande que l'Université de Moncton :

- **consigne les dossiers étudiants dans un même lieu ;**
- **améliore le système de gestion des dossiers étudiants pour y inclure une partie sur les incidents liés aux comportements qui contreviennent aux règlements.**

Ces recommandations ont retenu l'attention du registraire et de la secrétaire générale au cours de l'automne 2019. Globalement, en raison de la nature des travaux des uns et des autres et le devoir professionnel de confidentialité des uns et des autres, il devient difficile de consigner les dossiers étudiants dans un même lieu.

En novembre 2019, le registraire Pascal Robichaud a présenté au Comité des programmes du Sénat académique un projet de modification des règlements 1.9, 1.91 et 20.20. Le dossier « officiel » de l'étudiant deviendrait le « dossier des études ». Le caractère confidentiel du dossier serait régi par la nouvelle Politique sur le dossier des études.

La politique proposée par le registraire compte 25 pages et définit le contenu du dossier des études, qui compte au moins 28 items.

Le Comité des programmes a examiné le projet de règlement et la politique. **Le travail est en cours.**

OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

1

OBSERVATION

COMMUNAUTÉ LGBTQ2+

Au cours de la dernière année, plusieurs dossiers ont été traités avec les membres de la communauté LGBTQ2+ en lien avec ce qu'ils ont vécu dans leurs parcours universitaires. Même si le Registrariat a fait un excellent travail pour accommoder les étudiantes et étudiants, il reste encore du travail à faire. Plusieurs se sont retrouvés dans un processus administratif non nécessaire, victimes d'intimidation ou dans une situation où l'ouverture à l'autre n'était pas ou que très peu présente.

De plus, il y a un besoin sur les trois campus d'avoir des toilettes non genrées. Certains édifices en ont, mais elles sont difficiles à trouver, difficiles d'accès ou mal identifiées. Certains édifices, encore à ce jour, n'ont en aucune.

La tolérance et l'acceptation des différences sont un enjeu majeur de société et il est primordial qu'un établissement postsecondaire comme le nôtre se dote d'un guide et de mécanismes qui facilitent l'acceptation de la différence de l'autre.

L'impact de l'homophobie et de la transphobie a des conséquences désastreuses sur la réussite universitaire et sur la santé mentale.

RECOMMANDATIONS

Pour que les membres de la communauté LGBTQ2+ puissent vivre dans un milieu exempt de toute forme d'homophobie et de transphobie et pour faciliter leur vie et leur intégration à l'Université, l'ombud recommande de :

- s'assurer d'inclure l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans la Politique sur la violence à caractère sexuel, le Code de conduite des membres de la communauté universitaire de l'Université de Moncton et des procédures relatives aux manquements et aux plaintes et la Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux.
- mettre en œuvre une directive aux choix du prénom, du nom ou du genre pour l'ensemble de la communauté LGBTQ2+ pour les trois campus.
- avoir des endroits désignés non genrés et bien identifiés (salles de bain, vestiaires ou autres).

2

OBSERVATION

MISE EN PLACE D'OUTILS DE GESTION DE CONFLITS

La gestion de conflits fait partie intégrante du rôle de l'ombud dans le cadre de son travail. Il existe des conflits dans toutes organisations et c'est un phénomène tout à fait normal. Un conflit bien géré peut même être bénéfique pour une organisation et faire progresser différents dossiers.

Les conflits non gérés ou laissés en suspens ont un impact sur la mobilisation et l'engagement des ressources humaines. Ils ont également un coût pour les employées, employés, étudiantes, étudiants, clientes et clients.

Durant la dernière année, le bureau de l'ombud a travaillé avec plusieurs départements, facultés, écoles et associations dans la gestion de conflits. Les conflits sur les campus existent à plusieurs niveaux et il est important de se doter de mécanismes de gestion de conflits et de former les gestionnaires et le personnel d'encadrement pour qu'elles et qu'ils puissent mettre en œuvre des actions ou des démarches en vue de régler le conflit.

RECOMMANDATIONS

Il est primordial pour l'Université de Moncton de comprendre la nature des conflits qui y surviennent et de travailler en amont afin d'assurer une gestion efficace. Pour ce faire, l'ombud recommande de :

- **mettre en place une boîte à outils de gestion de ressources humaines qui permettrait l'accompagnement des gestionnaires dans la gestion quotidienne de leurs ressources.**
- **faire un espace sur le site Web de l'Université de Moncton pour des outils de gestion de conflits qui s'adresseraient à l'ensemble de la communauté universitaire.**
- **mettre en place des ateliers et des formations en gestion pour le personnel de gestion et d'encadrement.**
- **mettre en place un atelier abordant sur la collégialité et son fonctionnement pour l'ensemble du personnel académique et administratif.**

3

OBSERVATION

POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Au cours de la dernière année, l'ombud a traité plusieurs dossiers reliés à la violence à caractère sexuel et certains ont fait l'objet de plaintes officielles. Ces dossiers sont souvent très complexes, car les blessures sont profondes et les enjeux sont grands.

L'ombud a un grand rôle à jouer à l'intérieur de la Politique sur la violence à caractère sexuel. Elle ou il doit analyser la recevabilité de la plainte, nommer l'enquêteur, s'assurer que ce dernier a les compétences nécessaires en matière de situation de violence à caractère sexuel et voir s'il a un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent avec les personnes impliquées. L'enquêteur doit par la suite nommer les membres du comité de sanction réseau.

Ces étapes mettent à risque l'indépendance du bureau de l'ombud. Pour l'ombud, qui est directement impliqué, il est difficile de répondre au mandat qui est de fournir un processus indépendant, impartial et confidentiel. L'ombud doit intervenir en dernier recours et non avant.

De plus, à la lumière des dossiers traités, la Politique sur la violence à caractère sexuel a besoin d'une révision et d'un processus rigoureux et sans ambiguïté pour ne pas qu'à la moindre occasion, cette dernière soit questionnée ou mise en cause.

RECOMMANDATIONS

Pour être en mesure de garder l'indépendance de l'ombud et de s'assurer de la protection des victimes de violence à caractère sexuel, il faudrait :

- revoir la Politique sur la violence à caractère sexuel afin de trouver un mécanisme complémentaire qui n'y compromet ni l'indépendance ni l'impartialité de l'ombud.
- revoir le fonctionnement de la Politique sur la violence à caractère sexuel afin de mieux encadrer les victimes qui déposent une plainte en lien avec cette dernière.



UMONCTON.CA/ombud

