

CODE DE CONDUITE DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE DE L'UNIVERSITÉ DE MONCTON ET PROCÉDURES RELATIVES AUX MANQUEMENTS ET AUX PLAINTES



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

Conseil des gouverneurs

Le 9 décembre 2019

Le Code de conduite de la communauté universitaire de l'Université de Moncton et procédures relatives aux manquements et aux plaintes a été élaboré par l'Association des bibliothécaires, des professeurs et professeures de l'Université de Moncton (ABPPUM), le Secrétariat général et un sous-comité de l'équipe de direction (EDD) au bénéfice des membres de la communauté universitaire.

Le Code de conduite de la communauté universitaire de l'Université de Moncton et procédures relatives aux manquements et aux plaintes

Publié et diffusé par le Secrétariat général, Université de Moncton

Adopté par le Conseil des gouverneurs le 9 décembre 2017

Table des matières

1.	Visée du Code de conduite	1
2.	Champ d'application du Code de conduite.....	1
3.	Définitions.....	2
3.1	Abus de pouvoir	2
3.2	Bureau de l'ombud.....	2
3.3	Cyberintimidation	2
3.4	Discrimination.....	2
3.5	Harcèlement psychologique.....	3
3.6	Harcèlement sexiste.....	4
3.7	Harcèlement sexuel	4
3.8	Intimidation.....	5
3.9	Membre de la communauté universitaire	5
3.10	Ombud	5
	PARTIE A – CODE DES CONDUITES PRESCRITES ET PROSCRITES	5
4.	Principes déontologiques s'appliquant à la communauté universitaire.....	5
5.	Directives s'appliquant au secteur administratif	6
6.	Directives s'appliquant au secteur académique	6
6.1	La professeure et le professeur d'université en tant qu'enseignante et enseignant	6
6.2	La professeure et le professeur d'université en tant que collègue.....	8
6.3	La professeure et le professeur d'université en tant que savante et savant	8
6.4	La professeure ou le professeur d'université et son université	9
6.5	La professeure ou le professeur d'université et la société	10
7.	Directive s'appliquant aux étudiants	10
7.1	Responsabilité des étudiantes et des étudiants	10
7.2	Conduite générale.....	11
7.3	Photos, vidéos et enregistrement	11
7.4	Diffusion de photos ou de vidéos.....	12
7.5	Environnement de qualité	12
8.	Conflits d'intérêts	12
8.1	Non-favoritisme dans l'embauche.....	13
9.	Respect du caractère confidentiel des renseignements personnels	14
10.	Interdiction de discrimination	14
11.	Harcèlement psychologique, sexuel et sexiste	14
11.1	Interdiction.....	14
11.2	Obligations particulières des personnes en situation d'autorité	14
12.	Relations à caractère amoureux ou sexuel	15
13.	Propriété intellectuelle	15
14.	Conduite dans les activités d'intégration des nouvelles étudiantes et des nouveaux étudiants	16
15.	Ressources générales.....	16
16.	Services électroniques et de communication	17

17.	Usage du nom de l'Université de Moncton.....	17
17.1	Contrats.....	17
17.2	Intérêts dans une entreprise	17
17.3	Papier à en-tête	17
17.4	Déclarations publiques.....	17
	PARTIE B – PROCÉDURE POUR LE DÉPÔT DES PLAINTES	18
18.	Établissement du bureau de l'Ombud	18
18.1	Processus de traitement d'une demande.....	19
18.2	Rapport annuel et rapports spéciaux	20
18.3	Confidentialité et conservation des dossiers	21
18.4	Nomination de l'ombud.....	21
18.5	Assujettissement de l'ombud au Code d'éthique.....	22
	PARTIE C – RÉVISION	22
19.	Révision du Code de conduite et des procédures.....	22

1. Visée du Code de conduite

Le Conseil des gouverneurs adopte le Code de conduite des membres de la communauté universitaire dans le but de permettre aux membres de la communauté universitaire de connaître leur responsabilité en matière de conduite en milieu de travail et d'étude et leur recours en tenant compte de la mission, de la vision et des valeurs de l'Université de Moncton¹.

Le Code de conduite est divisé en trois parties : la partie A porte sur les conduites prescrites et proscrites, la partie B sur le dépôt des plaintes et la partie C sur la révision du Code².

2. Champ d'application du Code de conduite

Le Code s'applique à tous les membres de la communauté universitaire de l'Université de Moncton, sans exception. Les membres de la communauté universitaire sont les étudiantes et étudiants, les employées et employés ainsi que le personnel sous-traitant de l'Université³.

Le Code s'applique également aux membres du Conseil des gouverneurs de l'Université de Moncton. Aux fins de l'article 2 du Code, à la définition de « membres de la communauté universitaire » s'ajoutent les usagères et usagers des services, les personnes qui ont présenté une demande d'admission à un programme d'une faculté, d'un décanat ou d'une 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

Le Code est sur le site Web de l'Université de Moncton et est accessible à la communauté universitaire et au public.

Les sous-traitants sont informés de l'existence du Code au moment de conclure une entente de service.

¹ Université de Moncton. Mission, vision et valeurs. Adopté par le Conseil des gouverneurs de l'Université de Moncton en 2003 et en 2004.

² En cas de conflits, la portée des droits et responsabilités retrouvés dans le Code n'a pas préséance sur la *Loi sur l'Université de Moncton* (Charte), les Statuts et règlements et les conventions collectives. Le Code de conduite a des liens étroits avec diverses politiques et divers codes et règlements, notamment le *Code d'éthique des membres du Conseil des gouverneurs*, la *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux*, la *Politique sur la violence à caractère sexuel*, les règlements universitaires (premier cycle et cycles supérieurs), et les Statuts et règlements.

³ Université de Moncton. Répertoire des cours 2016-2017. Règlements généraux, p.18. Voir définition de *communauté universitaire*.

3. Définitions

3.1 Abus de pouvoir

L'abus de pouvoir⁴ consiste à profiter indûment d'une situation d'autorité de sorte à compromettre l'emploi ou les études d'une personne, à nuire à son rendement universitaire ou de travail, à mettre ses moyens en péril ou encore à entraver sa carrière.

3.2 Bureau de l'ombud

Considérant l'importance qu'il attache au traitement juste et équitable 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 a mis sur pied le Bureau de l'ombud. Le Bureau de l'ombud relève du Conseil des gouverneurs, et a le mandat d'administrer les plaintes d'inconduite en utilisant des processus robustes et transparents. Toute personne ou tout groupe de personnes, membres de la communauté universitaire, peut adresser une demande de traitement de plainte au Bureau de l'ombud. Le Bureau de l'ombud est dirigé par une ou un ombud qui relève du Conseil des gouverneurs de l'Université de Moncton.

3.3 Cyberintimidation

La cyberintimidation⁵ est un acte répété d'agression psychologique commis par un individu, ou un groupe d'individus, qui entre en contact avec ses victimes par les réseaux sociaux, par courriel ou par message texte.

3.4 Discrimination

La discrimination⁶ est toute pratique ou norme qui n'est pas raisonnablement nécessaire, qui a pour effet, intentionnel ou non, de porter préjudice à certaines personnes à cause de caractéristiques personnelles qu'elles ont en commun, telles que la race, le sexe, ou la religion, et qui est fondée sur des stéréotypes à leur égard ou qui perpétue l'opinion qu'elles sont moins capables ou moins dignes d'être reconnues ou valorisées.

Les motifs de discrimination interdite sont :

- la race,
- la couleur,
- l'origine nationale,
- le lieu d'origine,
- l'ascendance,
- la religion,
- l'âge,
- l'état matrimonial,

⁴ Université de Moncton. *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux*. Voir article 6.2.1.

⁵ Université de Moncton. *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux*. Voir article 6.2.6.

⁶ Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

- la situation de famille,
- le sexe (y compris la grossesse et l'identité sexuelle),
- l'orientation sexuelle,
- l'identité ou l'expression de genre,
- l'incapacité physique,
- l'incapacité mentale,
- la condition sociale, laquelle comprend la source de revenu, le niveau d'éducation et l'emploi,
- les convictions ou l'activité politiques

3.5 **Harcèlement psychologique**

Le harcèlement psychologique⁷ est défini comme une conduite vexatoire qui se manifeste par des paroles et comportements offensants, méprisants, des actes ou des gestes répétés ou isolés, des paroles, des gestes ou des comportements hostiles ou non désirés, à l'endroit d'une personne, qui portent atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, et qui nuisent à son milieu de travail ou d'études. L'intimidation et les menaces sont considérées comme du harcèlement psychologique. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement si elle porte atteinte à la dignité et au respect de la personne et produit un effet défavorable continu pour elle.

Le harcèlement psychologique peut se manifester de plusieurs façons⁸ :

- empêcher une personne de s'exprimer : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres ;
- isoler une personne : ne plus lui adresser la parole, l'ignorer, l'éloigner, la priver des moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.) ;
- déstabiliser une personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses points faibles, faire des commentaires désobligeants, mettre en doute son jugement ;
- déconsidérer une personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, l'injurier ou la harceler sexuellement ;
- discréditer une personne : ne plus lui donner de tâches à accomplir, lui attribuer des tâches inférieures à ses compétences ou qu'elle n'a pas la capacité de faire, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres ;
- menacer, agresser la personne : hurler, la bousculer, endommager ses biens.

⁷ Université de Moncton. *Politique pour un milieu de travail et d'étude respectueux*. Voir article 6.2.2.

⁸ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/les-multiples-visages-du-harcelement/index.html>. Voir rubrique « Les manifestations ».

3.6 **Harcèlement sexiste**

Le harcèlement sexiste⁹ désigne des paroles, des actes ou des gestes non désirés et à connotation sexiste, survenant de façon isolée ou répétitive et produisant un effet nocif sur la personne ou le groupe de personnes vers qui le comportement est dirigé. Sans limiter la généralité de ce qui précède ou ce qui suit, constitue du harcèlement sexiste, l'expression à l'égard d'une personne ou un groupe de personnes, par voie de gestes, paroles ou actes, de remarques, commentaires, allusions, plaisanteries ou propos de nature sexiste alors que la personne s'adonnant au comportement sait ou devrait raisonnablement savoir que telles remarques, tels commentaires, telles allusions, telles plaisanteries ou telles propositions peuvent dénigrer, exclure ou humilier la personne ou le groupe de personnes en question.

3.7 **Harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel¹⁰ désigne des paroles, des actes ou des gestes non désirés et à connotation sexuelle, survenant de façon isolée ou répétitive. Sans limiter la généralité de ce qui précède ou ce qui suit, et sans égard à l'intention, les comportements suivants peuvent constituer du harcèlement sexuel:

- a) l'exercice d'une pression sur une personne dans le but d'obtenir de ladite personne une réponse à une demande à connotation sexuelle que ladite personne ne désire pas donner;
- b) l'expression d'un intérêt sexuel, par voie de gestes, paroles ou actes, à l'égard d'une personne alors que la personne s'adonnant au comportement, sait ou devrait raisonnablement savoir, que tel intérêt n'est pas souhaité par la personne envers qui le comportement est dirigé;
- c) l'imposition d'une intimité à connotation sexuelle à l'endroit d'une personne, alors que la personne s'adonnant au comportement, sait ou devrait raisonnablement savoir, que telle intimité n'est pas souhaitée par la personne envers qui le comportement est dirigé;
- d) l'expression, implicite ou explicite, d'une promesse de récompense ou, inversement, de menaces de représailles liées de quelque façon que ce soit à la satisfaction ou au refus d'une demande à connotation sexuelle, alors que la personne s'adonnant au comportement, sait ou devrait raisonnablement savoir, que telle demande n'est pas souhaitée par la personne vers qui la demande est dirigée;

⁹ Université de Moncton. *Politique pour un milieu de travail et d'étude respectueux*. Voir article 6.2.3.

¹⁰ Université de Moncton. *Politique sur la violence à caractère sexuel*. Voir article 6.2.4.

- e) l'exercice de représailles, de quelques natures qu'elles soient, à l'endroit d'une personne ayant refusé une demande à connotation sexuelle;
- f) l'expression de remarques, d'allusions, de plaisanteries à connotation sexuelle à l'endroit d'une ou de plusieurs personnes, alors que la personne s'adonnant au comportement, sait ou devrait raisonnablement savoir, qu'un tel comportement ne soit pas souhaité par la ou les personnes envers qui le comportement est dirigé.

3.8 **Intimidation**

L'intimidation est un comportement persistant, agressif, abusif, troublant ou insultant, ou un abus de pouvoir qui a pour effet de diminuer l'estime de soi de la personne touchée et de l'amener à se sentir menacée, humiliée et vulnérable¹¹.

3.9 **Membre de la communauté universitaire**

Les membres de la communauté universitaire comprennent sans exception, les étudiantes et étudiants, les employées et les employés ainsi que le personnel sous-traitant de l'Université.

3.10 **Ombud**

L'ombud est la personne responsable de la gestion des plaintes liées au Code de conduite, à la Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux et à la Politique sur la violence à caractère sexuel.

PARTIE A – CODE DES CONDUITES PRESCRITES ET PROSCRITES

4. Principes déontologiques s'appliquant à la communauté universitaire

Les membres de la communauté universitaire sont tenus à la bonne foi, l'honnêteté, à la diligence et à l'intégrité.

Les membres de la communauté universitaire ont droit à l'intégrité de leur personne, le droit à leur dignité, le droit à la sauvegarde de leur réputation et le droit d'être traité avec respect.

Il incombe à tous les membres de la communauté universitaire de faire preuve de respect, tant sur les campus qu'à l'extérieur des campus. Cette obligation subsiste lorsqu'un membre participe, par exemple, à des conférences, des retraites, des cours de formation ou à toute activité externe liée au travail et aux études.

¹¹ Université de Moncton. *Politique pour un milieu de travail et d'étude respectueux*. Voir article 6.2.5.

5. Directives s'appliquant au secteur administratif

Dans l'exercice de leurs fonctions, les administratrices et les administrateurs sont tenus d'agir avec intégrité, loyauté et bonne foi dans l'intérêt de l'Université, et de faire preuve du même niveau d'attention, de diligence et de compétence que celui dont ferait preuve en de telles circonstances une personne raisonnable.

Les administratrices et les administrateurs doivent observer les lois, les règlements, les politiques et les procédures dans les différents champs d'activités. Une violation des dispositions législatives et réglementaires constitue un manquement à ses devoirs.

Les administratrices et les administrateurs doivent :

- toujours agir avec honnêteté et intégrité
- toujours exercer un niveau de compétence digne de la part de personnes possédant leurs connaissances et leur expérience
- toujours agir avec diligence afin d'arriver à des décisions réfléchies
- toujours veiller à la protection des renseignements confidentiels
- toujours promouvoir un milieu d'études et de travail respectueux.
- toujours considérer les membres de la communauté universitaire comme des collègues dans l'esprit de la collégialité.

6. Directives s'appliquant au secteur académique

Les directives¹² énoncées ci-dessous s'appliquent au corps professoral et aux bibliothécaires¹³.

6.1 La professeure et le professeur d'université en tant qu'enseignante et enseignant

La première responsabilité d'une professeure ou d'un professeur d'université consiste à poursuivre et à propager, par l'enseignement et

¹² Université de Moncton. Convention collective des bibliothécaires, professeures, professeurs de l'Université de Moncton (ABPPUM). Voir Annexe A de la convention collective.

¹³ Les points 5.0, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, et 6.5 s'appliquent aux campus d'Edmundston et de Shippagan en tenant compte des nuances retrouvées dans les conventions collectives des associations professorales respectives.

la recherche, les connaissances et l'intelligence de celles-ci. Elle ou il doit donc consciencieusement vouer ses efforts au développement de ses compétences intellectuelles et de ses talents d'enseignante et enseignant.

Elle ou il doit mettre un soin particulier à la préparation et l'organisation de la matière de son enseignement et réviser périodiquement sa matière à la lumière des nouveaux progrès dans sa discipline.

Elle ou il doit constamment s'appliquer à améliorer la présentation de sa matière à ses étudiantes et étudiants.

Elle ou il doit encourager le libre-échange de vues entre elle ou lui et ses étudiantes et étudiants.

Elle ou il doit s'efforcer d'être toujours juste avec ses étudiantes et étudiants. Elle ou il manque à ses devoirs de professeure ou de professeur en exploitant les étudiantes et étudiants à son avantage.

Une professeure ou un professeur est coupable d'une conduite non professionnelle si elle ou il se détourne, ou détourne d'autres membres de la communauté universitaire, du plein accomplissement des responsabilités ci-dessus énumérées.

Elle ou il gardera en confiance tout renseignement relatif au progrès intellectuel, à la vie privée ou aux idées politiques et religieuses d'une étudiante ou d'un étudiant. Toutefois, en réponse à une demande provenant d'une source digne de confiance¹⁴, elle ou il peut fournir des renseignements au sujet de la situation académique des étudiantes et étudiants. Elle ou il s'abstiendra de faire allusion au caractère d'une

¹⁴ Voir Convention collective entre l'Université de Moncton et l'Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton (ABPPUM) 2014-2018 – Annexe A, page 91.

« Si pour une raison particulière une professeure ou un professeur d'université était approché en vue d'obtenir de l'information relative à des mesures de sécurité, il devrait agir en conformité avec les principes énoncés dans le mémoire de l'ACPPU sur la sécurité nationale et les universités :

L'ACPPU

- a) avertit tous ses membres qu'elles ou ils ne sont pas tenus de répondre aux questions de la Gendarmerie Royale du Canada relatives aux convictions politiques ou religieuses, aux activités et groupements de collègues et d'étudiantes et d'étudiants;
- b) recommande fortement à ses membres de ne pas répondre oralement à de telles questions;
- c) encourage fortement toute ou tout membre qui, en conscience, se croit tenu de donner une réponse, de le faire par un écrit signé et daté. »

étudiante ou d'un étudiant, sauf si cette information s'avère nécessaire. Appelé à se prononcer sur un cas, elle ou il doit s'efforcer d'être juste et objectif.

6.2 **La professeure et le professeur d'université en tant que collègue**

C'est une obligation pour une professeure ou un professeur d'université de défendre le droit de ses collègues à la liberté universitaire. Elle ou il manque à ses devoirs si elle ou il agit de façon à empiéter délibérément sur ce droit.

Lorsque les autorités de l'Université ou un comité universitaire autorisé (p. ex. le comité des nominations, le comité de la permanence de l'emploi, le comité d'appel ou d'octrois de recherche) sollicitent qu'une professeure ou qu'un professeur porte un jugement professionnel sur une ou un de ses collègues, la professeure ou le professeur a l'obligation d'être à la fois juste et objectif envers l'Employeur et envers sa ou son collègue.

Une professeure ou un professeur manque à ses devoirs si elle ou il néglige de sauvegarder le caractère confidentiel de l'information obtenue au sujet d'une ou d'un collègue, à l'occasion de sa participation au travail des comités du genre de ceux portant sur la permanence d'emploi ou les promotions.

Une professeure ou un professeur d'université devrait s'abstenir de dénigrer ses collègues et leurs compétences intellectuelles. Tout jugement professionnel porté sur le travail d'une ou d'un collègue et obtenu sans sollicitation doit être soumis en un lieu approprié.

Une professeure ou un professeur a l'obligation de reconnaître la contribution intellectuelle qu'auraient apportée ses collègues et ses étudiantes et étudiants à ses cours magistraux et ses publications.

Il est contraire aux devoirs d'une professeure ou d'un professeur d'exploiter pour son profit personnel le travail bénévole d'une ou d'un collègue.

6.3 **La professeure et le professeur d'université en tant que savante et savant**

Toute activité intellectuelle poursuivie au sein d'une université a pour fins principales :

- i) le développement des connaissances;

- ii) l'amélioration des compétences intellectuelles de l'enseignante ou l'enseignant, et,
- iii) compte tenu des possibilités, l'initiation des étudiantes et étudiants aux disciplines universitaires.

En ce qui a trait au premier de ces objectifs, il est essentiel que la professeure ou le professeur d'université jouisse d'une liberté complète afin de propager les résultats de sa recherche dans ses publications et dans ses cours, ainsi que par tout autre moyen reconnu.

Une professeure ou un professeur d'université manque à ses devoirs en concluant une entente qui limite sa liberté de publier les résultats d'une recherche poursuivie au sein d'une université, ou sous les auspices de celle-ci. Nonobstant ceci, elle ou il peut accepter de retarder pendant un temps limité la publication des résultats d'une recherche subventionnée ou commanditée.

6.4 **La professeure ou le professeur d'université et son université**

En acceptant une position dans une université, une professeure ou un professeur assume des responsabilités envers l'Université, en plus de ses devoirs premiers à titre de savante ou de savant et d'enseignante et d'enseignant. Elle ou il a l'obligation de participer à la vie de l'Université, à sa gouverne et à son administration en tant que membre des différents comités et organismes : Conseil des gouverneurs, Sénat académique, Faculté, École, Décanat et Département. La participation à ces activités doit tenir compte de l'exercice de ses responsabilités premières en tant que professeure ou professeur et de ses capacités.

Une professeure ou un professeur manque à ses devoirs en acceptant une nomination à un poste administratif (p. ex. directrice ou directeur de département ou d'école, doyenne ou doyen, rectrice ou recteur) sans s'être assuré au préalable que l'on ait suivi une procédure convenable de consultation, telle que celle recommandée par le rapport Duff-Berdahl et les énoncés de principes de l'ACPPU relatifs à cette question.

Une professeure ou un professeur a le devoir de se conformer aux règlements et directives établis pour assurer la bonne marche des affaires de l'Université pourvu que ces règlements et directives n'empiètent pas sur les libertés universitaires des étudiantes et étudiants et des enseignantes et enseignants ou n'enfreignent pas les principes éthiques énoncés dans ce document, ainsi que les codes adoptés par d'autres sociétés savantes ou associations professionnelles. Parallèlement, elle ou il a la responsabilité de chercher à obtenir les

réformes qu'elle ou il juge nécessaires pour améliorer la vie de l'Université.

Une professeure ou un professeur manque à ses devoirs si elle ou il néglige d'accorder un délai de préavis tel que prévu par les règlements de l'Université, avant de remettre sa démission d'une position d'enseignement. Il est également inacceptable d'assumer, pendant la durée des fonctions d'une nomination, les obligations d'une autre position qui seraient en conflit avec ses responsabilités de professeure ou professeur.

6.5 **La professeure ou le professeur d'université et la société**

Dans ses déclarations à l'extérieur de l'Université, une professeure ou un professeur conserve toujours la responsabilité de rechercher la vérité et de l'affirmer telle qu'elle ou il la voit. Sauf si elle ou il est pleinement autorisé à le faire, elle ou il devrait spécifier sans équivoque qu'elle ou il se prononce alors en son nom personnel et n'engage en rien le nom de l'Université.

Revenu secondaire. La professeure ou le professeur doit faire connaître aux autorités compétentes de l'Université, si l'Université lui en fait la demande, le temps qu'elle ou il consacre 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'Employeur¹⁵.

La professeure ou le professeur qui contracte 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, doit veiller à ce que ces fonctions soient compatibles avec ses obligations premières envers l'Employeur, et ne nuisent en aucune façon à son travail à l'Université.

7. Directive s'appliquant aux étudiants

Les directives énoncées ci-dessous s'appliquent aux étudiantes et étudiants.

7.1 Responsabilité des étudiantes et des étudiants¹⁶

Les étudiantes et les étudiants sont tenus de prendre connaissance des Statuts et règlements, des politiques et des règlements universitaires de l'Université. Il leur appartient de réussir leur formation universitaire,

¹⁵ Université de Moncton. Convention collective entre l'ABPPUM et l'Université de Moncton. Voir Annexe A.

¹⁶ Université de Moncton. *Énoncé des droits et responsabilités des étudiants*.

de bien s'informer, de respecter leur environnement et de participer à la vie universitaire.

Ils doivent notamment faire preuve de déférence à l'égard des autres membres de la communauté universitaire, respecter les délais qui leur sont impartis et adopter un comportement éthique dans leur participation aux activités pédagogiques.

Ils participent aux activités pédagogiques et effectuent leurs travaux et leurs lectures pour se préparer à ces activités.

Ils gardent toujours propres et tiennent en bon état les locaux, les laboratoires et toutes les ressources mises à leur disposition.

En tant que membre à part entière de la communauté universitaire, elles ou ils participent aux efforts de celle-ci pour promouvoir un milieu de travail et d'études sain et empreint de civilité.

7.2 **Conduite générale**¹⁷

L'Université se réserve le droit de refuser l'admission, de suspendre, d'expulser ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à l'endroit de toute étudiante ou tout étudiant qui n'observe pas ses règlements ou dont la conduite est jugée préjudiciable à l'Université ou à tout membre de la communauté universitaire.

Cette étudiante ou cet étudiant pourra faire l'objet d'une audience devant le Comité disciplinaire, qui pourra alors imposer les sanctions appropriées, conformément aux Statuts et règlements de l'Université.

L'étudiante ou l'étudiant reconnu responsable d'un acte illégal commis sur les biens de l'Université ou relativement à celle-ci ou à un membre de la communauté universitaire sera également passible des sanctions prévues par la loi civile et le Code criminel.

7.3 **Photos, vidéos et enregistrement**

Conformément à l'*Énoncé des droits et responsabilités des étudiantes et des étudiants de l'Université de Moncton*, il est interdit d'enregistrer ou de prendre des photos ou des vidéos d'une professeure ou d'un professeur, d'une étudiante ou d'un étudiant ou d'une classe à leur insu.

¹⁷ Université de Moncton. *Règlements universitaires généraux*. Voir section 1 : Conduite générale.

7.4 Diffusion de photos ou de vidéos

Il est interdit de diffuser des enregistrements, des photos ou des vidéos d'une professeure ou d'un professeur, d'une étudiante ou d'un étudiant ou d'une classe à leur insu.

7.5 Environnement de qualité¹⁸

Le respect de la personne étant primordial, l'Université juge très graves tous les comportements en paroles ou en actes qui portent atteinte aux personnes, notamment toute forme de racisme, d'agression ainsi que de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et sexiste.

8. Conflits d'intérêts

Les membres de la communauté universitaire ont le droit de se livrer à des activités professionnelles à l'extérieur de l'Université, avec ou sans rémunération, pourvu qu'elles ne soient pas en conflit avec leurs obligations et leurs responsabilités professionnelles envers l'Université.

Les membres de la communauté universitaire doivent éviter de se placer dans une situation de conflit réel ou potentiel entre leur intérêt personnel et les devoirs qui leur incombent en raison de leurs fonctions à l'Université.

Les membres de la communauté universitaire doivent éviter de se placer dans une situation de conflit entre leurs intérêts personnels et ceux de l'Université. En particulier, les membres du Conseil des gouverneurs doivent respecter du Code d'éthique et observer les *Règles relatives aux conflits d'intérêts* ainsi que toute autre règle ou politique en matière de conflits d'intérêts qui est en vigueur à l'Université.

Les cadres supérieurs, académiques et administratifs ainsi que les professeures et professeurs doivent éviter les risques de conflits d'intérêts décrits ci-dessous¹⁹, à moins d'avoir pleinement consulté à ce sujet sa supérieure ou son supérieur hiérarchique et d'avoir reçu son approbation.

- a) autoriser l'achat par l'Employeur de matériaux, fournitures ou services d'une source dans laquelle elle ou lui ou des personnes de sa famille ont un intérêt appréciable;
- b) engager un membre de sa famille immédiate comme employée ou employé ou experte-conseil ou expert-conseil pour tout travail financé par des fonds administrés par l'entremise de l'Employeur;

¹⁸ Université de Moncton. Énoncé des droits et responsabilités des étudiants. Voir section 14 : Environnement de qualité.

¹⁹ Université de Moncton. Convention collective entre l'ABPPUM et l'Université de Moncton. Voir Annexe A.

- c) être associé à la direction de toute entreprise qui engage ou se propose d'engager du personnel universitaire.

Aucune personne à l'emploi de l'Université ne juge ni n'est appelée à juger son propre dossier, celui d'une ou d'un membre de sa famille, d'une proche parente ou d'un proche parent, d'une personne avec laquelle elle entretient des liens d'affaires ou financiers ni dans toute autre situation où il peut exister un conflit d'intérêts réel ou potentiel.

Les membres de la communauté universitaire doivent divulguer tout intérêt direct ou indirect, actuel ou potentiel, susceptible de les placer dans un conflit d'intérêts, et doivent demander que cette déclaration d'intérêt soit consignée au procès-verbal des délibérations de l'instance, le cas échéant. Ils doivent aussi, dans ces cas, s'abstenir de participer aux délibérations et aux votes se rapportant à cette matière en se retirant de la séance, le cas échéant.

Les membres d'une instance doivent déclarer un conflit d'intérêts et se retirer lors des délibérations portant sur les conditions de travail au sujet desquelles elles et ils ont un intérêt personnel et distinct. À l'extérieur de l'instance, ceci ne les empêche pas toutefois de se prononcer sur quelques conditions de travail, convention collective ou protocole d'entente applicables aux groupes de personnel auxquels ils appartiennent.

8.1 Non-favoritisme dans l'embauche

Chaque membre de la communauté universitaire qui participe à l'embauche d'une personne pour un emploi à l'Université, ou un emploi à même des fonds internes ou externes, et qui a des liens de parenté, d'affaires, ou financiers avec la personne candidate, doit démontrer de manière convaincante, et sans équivoque, qu'il n'existe pas de conflit d'intérêts ni de biais.

Les membres de la communauté universitaire doivent éviter toute forme de discrimination favorable ou défavorable à l'endroit des personnes pouvant être embauchées ou devant être évaluées, notamment en raison de liens de parenté, de liens d'affaires ou financiers, ou de toutes autres situations pouvant les placer en situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel.

Lorsqu'il y a apparence ou possibilité de favoritisme, la demande d'embauche devra être traitée par une personne qui remplace la personne qui se trouve en conflit d'intérêts réel ou potentiel.

9. Respect du caractère confidentiel des renseignements personnels

Les membres de la communauté universitaire respectent et préservent le caractère confidentiel des renseignements personnels obtenus dans le cadre de leur fonction à l'Université.

10. Interdiction de discrimination

L'Université de Moncton adhère aux principes de non-discrimination et de droit des personnes énoncés dans la *Loi sur le droit de la personne* du Nouveau-Brunswick²⁰. Tout membre de la communauté universitaire doit s'abstenir de faire de la discrimination dans l'exercice de ses fonctions.

L'Université de Moncton s'insurge contre toute discrimination basée sur l'origine nationale, l'origine ethnique, la race, la langue, l'âge, la croyance, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'orientation sexuelle, le sexe, l'identité ou l'expression de genre et elle assure à tous les membres de la communauté universitaire un environnement de travail et d'étude dépourvu de toute forme de discrimination.

11. Harcèlement psychologique, sexuel et sexiste

11.1 Interdiction

L'Université a la ferme volonté de promouvoir un environnement universitaire exempt de harcèlement psychologique, sexuel et sexiste. Toute forme de harcèlement est interdite et constitue un manquement au principe de respect et de dignité de la personne, et compromet son droit de vivre dans un environnement sain et non discriminatoire.

Le harcèlement sexuel et sexiste constitue un manquement au Code de conduite de la communauté universitaire, à la *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* et à la *Politique sur la violence à caractère sexuel*. Le manquement s'applique aux incidents survenus tant sur le campus que hors campus.

11.2 Obligations particulières des personnes en situation d'autorité

Toute personne en situation d'autorité, notamment les cadres académiques et les cadres administratifs, si elle ou il est informé d'une situation de harcèlement, doit exercer leurs responsabilités quant au

²⁰ Nouveau-Brunswick. *Loi sur le droit de la personne* du Nouveau-Brunswick. 2011, ch. 171.

maintien de la qualité de vie et du bon ordre qu'une plainte ait été déposée ou non. Dans un tel cas, la personne doit :

- a) Intervenir pour prévenir toute forme de harcèlement dans leur secteur respectif;
- b) Recevoir toutes personnes plaignantes qui s'adressent à elles et les inviter à rencontrer l'ombud.

12. Relations à caractère amoureux ou sexuel

Les membres de la communauté universitaire sont responsables des relations à caractère amoureux ou sexuel qu'elles ou ils pourraient développer avec d'autres membres de la communauté universitaire, et tout spécialement lorsqu'elles ou ils sont en situation d'autorité. De telles relations risquent fortement de comporter une inégalité de pouvoir et un potentiel élevé de conflit d'intérêts.

Les relations à caractère amoureux ou sexuel entre les membres du corps professoral et les personnes étudiantes inscrites à leurs cours sont fortement déconseillées. Dans l'éventualité où de telles relations se développeraient, les membres du corps professoral doivent aviser leur directeur de département ou d'école, ou leur chef de secteur, et doivent se retirer du processus d'évaluation de l'étudiante ou de l'étudiant en question. Le responsable immédiat désignera un autre membre du corps professoral pour effectuer le travail d'évaluation.

Les relations à caractère amoureux ou sexuel entre les cadres et le personnel administratif qui relève d'elles ou d'eux sont fortement déconseillées. Dans l'éventualité où de telles relations se développeraient, les cadres doivent aviser leur supérieur hiérarchique et doivent se retirer du processus d'évaluation de la personne employée qui relève d'elle ou de lui.

13. Propriété intellectuelle

La mission fondamentale de l'Université de Moncton réside dans la production et la diffusion des connaissances. Sous réserve de ce qui est prévu dans les conventions collectives²¹, les réalisations en milieu universitaire, fruits du libre choix et de l'initiative individuelle, sont juridiquement dévolues à leurs auteurs, auteures. Les auteures, auteurs d'une réalisation produite en milieu universitaire ont la responsabilité morale de faire profiter la société du fruit de leurs travaux. Toutefois, la décision de diffuser ou d'exploiter

²¹ Voir les conventions collectives entre l'Université de Moncton et l'ABPPUM, l'APPUMCE, l'APPUMCS et autre.

commerciallement une réalisation intellectuelle produite en milieu universitaire appartient exclusivement à son auteure, auteur ou à ses auteures, auteurs. Les modalités de la diffusion et de l'exploitation commerciale sont régies par les conventions collectives conclues avec les employées et les employés.

Sans pour autant limiter ou porter atteinte aux droits de propriété intellectuelle des employées et employés de l'Université, les étudiantes et les étudiants sont les justes détenteurs des droits de propriété intellectuelle sur les travaux qu'elles ou ils réalisent dans le cadre de toutes activités académiques à l'Université selon les lois du pays ou au titre des ententes particulières intervenues à ce sujet. La contribution intellectuelle substantielle et directe à une œuvre à des fins de publication doit être reconnue soit en mentionnant la personne responsable de cette contribution comme coauteure ou en la remerciant de son aide. Quelle que soit la formule adoptée, elle devrait être établie dans une entente écrite conclue avant d'entreprendre le travail et prévoyant la façon dont les droits sont attribués.

14. Conduite dans les activités d'intégration des nouvelles étudiantes et des nouveaux étudiants

Les activités d'intégration organisées par un ou des conseils étudiants d'un campus doivent s'inscrire dans le contexte d'accueil des étudiantes et des étudiants et se conformer à la *Politique d'activités d'intégration des nouvelles et des nouveaux étudiants*.

Tout manquement au respect de cette politique est une entrave et les personnes responsables de la conception ou de la réalisation de ces activités pourraient devoir en répondre devant les comités disciplinaires de l'Université.

15. Ressources générales

Les ressources (personnel et services, locaux, équipement, matériel) mises à la disposition de l'Université sont financées par des fonds privés et publics et doivent être utilisées pour les fins auxquelles elles sont destinées, à savoir un usage relié aux fonctions universitaires. Les membres de la communauté universitaire appelés à participer au processus d'acquisition de biens et services pour l'Université, que ce soit à titre de fournisseur ou de représentant de l'Université, doivent consulter la *Politique des achats de biens et de services* de l'Université de Moncton afin de s'assurer d'en respecter les règles.

Nonobstant ce qui précède, si un membre de la communauté universitaire désire utiliser exceptionnellement des locaux, de l'équipement, du matériel, du personnel ou des services de l'Université dans le cadre d'activités professionnelles rémunérées, il doit obtenir préalablement l'autorisation de son

supérieur immédiat ou de la personne responsable. Des frais d'utilisation selon un taux fixé au préalable peuvent, dans certains cas, être imposés.

16. Services électroniques et de communication

La communauté universitaire doit utiliser les services électroniques (adresse courriel, réseaux électroniques, internet) en conformité avec les objectifs pour lesquels ces services ont été établis et accordés.

L'Université accorde à la communauté universitaire le privilège d'utiliser des services électroniques pour mener les affaires de l'Université, pour communiquer entre eux et avec le public, et pour recueillir des renseignements pertinents à leurs fonctions.

17. Usage du nom de l'Université de Moncton

17.1 Contrats

Les membres de la communauté universitaire ne sont pas autorisés, dans les contrats et les ententes qu'ils concluent à titre personnel avec des tiers, à utiliser le nom de l'Université de façon à laisser croire à l'autre partie que le contrat ou l'entente soit conclu avec l'Université, ou que cette dernière s'en porte garante ou y est impliquée à quelque titre que ce soit.

17.2 Intérêts dans une entreprise

Les membres de la communauté universitaire ne doivent pas permettre que soit utilisé leur lien d'appartenance à l'Université aux fins de publicité ou d'appui promotionnel pour la compagnie, la société ou l'entreprise concernée.

17.3 Papier à en-tête

Les membres de la communauté universitaire ne doivent pas utiliser le papier à en-tête de l'Université aux fins de leurs activités personnelles n'ayant aucun lien avec leurs fonctions à l'Université.

17.4 Déclarations publiques

Dans leurs déclarations publiques à l'extérieur de l'Université, les membres de la communauté universitaire doivent spécifier sans équivoque qu'ils se prononcent en leur nom personnel et n'engagent en rien le nom de l'Université, à moins d'avoir été autorisés à le faire.

PARTIE B – PROCÉDURE POUR LE DÉPÔT DES PLAINTES

18. Établissement du Bureau de l’ombud

Considérant l’importance qu’il attache au traitement juste et équitable de tous les 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 a mis en place un Bureau d’ombud, qui relève du Conseil des gouverneurs, dont le mandat consiste à administrer les plaintes d’inconduite en ayant recours à des processus robustes et transparents.

Le Bureau de l’ombud²² est une porte d’entrée pour le dépôt de plaintes et de demandes d’intervention. Il fournit de l’aide dans la résolution de conflits et favorise la bonne entente. Il fournit des conseils et de l’aide pour analyser et recadrer les problèmes et élabore des options afin de sensibiliser et d’informer les membres de la communauté universitaire des différents recours à leur disposition. Il doit recourir à des processus de résolution de conflits, y compris, mais sans s’y limiter, à l’établissement des faits, à l’intervention d’une tierce partie, à la diplomatie, à la conciliation et à la médiation.

Le Bureau de l’ombud peut fournir des suggestions, des idées ou des commentaires aux personnes impliquées pour les aider à résoudre leur conflit. Il dispose de pouvoirs d’enquête et administre les plaintes d’inconduite et les demandes d’intervention en ayant recours à des processus rigoureux et transparents.

Toute personne ou tout groupe de personnes, membres de la communauté universitaire, peut adresser une demande de traitement de plainte et/ou demande d’intervention au Bureau de l’ombud.

Le Bureau de l’ombud est dirigé par une ou un ombud. L’ombud relève du Conseil des gouverneurs de l’Université de Moncton.

L’ombud s’assure que la personne ou le groupe qui a formulé la demande de traitement de plainte s’est prévalu des recours internes à sa disposition.

Dans le cas où l’ombud 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.

L’ombud **peut refuser** de traiter une demande 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, à moins que la personne ou le groupe ne démontre qu’il a été dans l’impossibilité d’agir plus tôt;

²² Université de Moncton. Tiré des termes de références du Bureau de l’Ombud. Voir la section : Mandat.

- la personne ou le groupe refuse ou néglige de fournir les renseignements ou documents requis au soutien de la demande, ou de collaborer à l'enquête ou à la médiation, le cas échéant;
- 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'ombud **doit refuser** d'agir lorsqu'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 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'une salariée ou d'un salarié syndiqué par une association ou un syndicat accrédité de l'Université.

Dans l'examen de la recevabilité d'une plainte, l'ombud 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.

18.1 **Processus de traitement d'une demande**²³

L'ombud doit traiter les demandes d'intervention²⁴ avec impartialité : elle ou il n'agit ni comme représentant de la personne qui demande conseil ni comme défenseur de l'Université. Elle ou il cherche à favoriser l'équité procédurale et à présenter des résultats raisonnables. Elle ou il doit établir et maintenir des relations harmonieuses avec l'ensemble de la communauté universitaire en agissant avec tact, diplomatie et sensibilité.

Dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de la demande, le Bureau de l'ombud avise la personne ou le groupe sa décision d'intervenir ou non.

L'intervention de l'ombud se divise en deux, soit ; consultation ou traitement des plaintes dans lequel elle ou il peut effectuer une enquête et/ou une médiation. L'ombud tient compte des politiques et procédures

²³ Se référer à l'Annexe 1 pour le schéma représentatif du processus de traitement d'une demande.

²⁴ Université de Moncton. Tiré des termes de références du Bureau de l'Ombud. – Section : Procédure d'intervention.

en vigueur. Elle ou il peut demander l'intervention d'une ou d'un enquêteur externe le cas échéant.

Aux fins d'une enquête, l'ombud peut exiger de tout membre de la communauté universitaire l'accès à tout document ou dossier de l'Université qu'elle ou il considère pertinent. Elle ou il peut également interroger toute personne susceptible de lui fournir des renseignements qui lui sont nécessaires. Toute enquête doit être traitée avec diligence.

L'ombud évalue le bien-fondé des demandes qui lui sont adressées. Elle ou il informe toutes les personnes impliquées de ses conclusions et, le cas échéant, de ses recommandations.

L'ombud informe la personne ou le groupe par écrit de ses recommandations formulées au terme d'une enquête, ou de sa décision de ne pas intervenir. Les parties doivent recevoir une copie de sa décision ou recommandations.

L'ombud peut requérir de l'Université d'être informé des mesures prises pour corriger une situation qu'elle ou il considère comme étant irrégulière ou injuste, ainsi que des suites données à ses recommandations. Si elle ou il estime qu'aucune mesure n'a été prise ou qu'aucune suite satisfaisante n'a été donnée dans un délai raisonnable, elle ou il peut en saisir les divers niveaux hiérarchiques, jusqu'au Conseil des gouverneurs, et exposer le cas dans son rapport annuel.

L'ombud, de son propre chef, peut entamer une enquête, une analyse, une étude, ou une recherche à la suite de ses observations liées à son travail. À ce titre, l'ombud a accès à tout document ou dossier pertinent de l'Université. Elle ou il peut faire des recommandations aux diverses instances et exposer les situations dans son rapport annuel au Conseil des gouverneurs.

18.2 Rapport annuel et rapports spéciaux

Chaque année, l'ombud soumet par écrit un rapport sur ses activités de l'année au Conseil des gouverneurs. Le rapport écrit est publié et diffusé sur le site Web dès réception au Conseil. Ce rapport comprend des statistiques sur les demandes traitées au cours de la dernière année universitaire, ainsi que des recommandations, s'il y a lieu.

L'ombud peut en tout temps faire des rapports spéciaux au Conseil des gouverneurs.

L'ombud peut, dans son rapport annuel ou dans ses rapports spéciaux, suggérer des modifications aux politiques, aux procédures et à la réglementation existante, et formuler des commentaires sur les pratiques en vigueur au Conseil des gouverneurs.

18.3 **Confidentialité et conservation des dossiers**

L'ombud respecte la plus entière confidentialité de tout renseignement auquel elle ou il a accès concernant les personnes impliquées dans ses interventions, à moins qu'elle ou il ne soit expressément dégagé de cette obligation par les personnes concernées ou par la loi. Toutefois, elle ou il 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. Elle ou il ne peut communiquer que les renseignements nécessaires aux fins poursuivies par la communication. Aux fins de la communication prévue au présent paragraphe, elle ou il est tenu de respecter la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* du Nouveau-Brunswick.

Une personne ou un groupe peut retirer sa demande en tout temps.

L'ombud a 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.

L'ombud n'est pas tenu à la confidentialité dans les affaires où un crime grave a été commis ou dans celles où il y a un risque imminent d'agression physique ou d'abus.

L'ombud 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.

18.4 **Nomination de l'ombud**

L'ombud est nommé par le Conseil des gouverneurs de l'Université de Moncton conformément à la recommandation du Comité de sélection constitué à cette fin.

L'ombud relève du Conseil des gouverneurs. L'ombud a un lien avec le Secrétariat général pour le volet budget seulement.

18.5 Assujettissement de l'ombud au Code d'éthique

L'ombud est assujetti aux dispositions retrouvées dans le *Code d'éthique des membres du Conseil des gouverneurs*. L'ombud doit remplir le formulaire d'adhésion au *Code d'éthique des membres du Conseil des gouverneurs de l'Université de Moncton*.

PARTIE C – RÉVISION

19. Révision du Code de conduite et des procédures

Quinze mois après l'adoption du Code de conduite, un comité adhoc du Conseil des gouverneurs, composé de l'ombud, d'une gouverneure externe ou d'un gouverneur externe, d'une gouverneure-professeures ou d'un gouverneur-professeur, et d'une gouverneure-étudiante ou d'un gouverneur-étudiant, procédera à une révision écrite du Code de conduite et de ses procédures. Cette révision se fera auprès de l'ombud, de l'Équipe de direction, des diverses associations professorales et étudiantes. Le personnel ne faisant pas partie du corps professoral ou bibliothécaires, et autres employées et employés dans les trois campus ainsi que la direction générale des effectifs étudiants seront consulté.

Au cours de la cinquième année après son adoption, le Conseil des gouverneurs par l'entremise du Comité de gouvernance soumet obligatoirement le Code et ses procédures à un examen par l'ensemble de la communauté universitaire en vue de sa reconduction sans changement ou de sa révision selon le cas. Cet examen comporte une consultation publique auprès de l'ensemble de la communauté universitaire pendant une période de six mois.

Des modifications mineures peuvent être apportées au Code dès son adoption. Ces modifications n'ont toutefois pas pour effet de déplacer les délais prescrits pour la révision. Les modifications mineures doivent être précédées d'une consultation des parties prenantes d'une durée d'au moins trois mois.

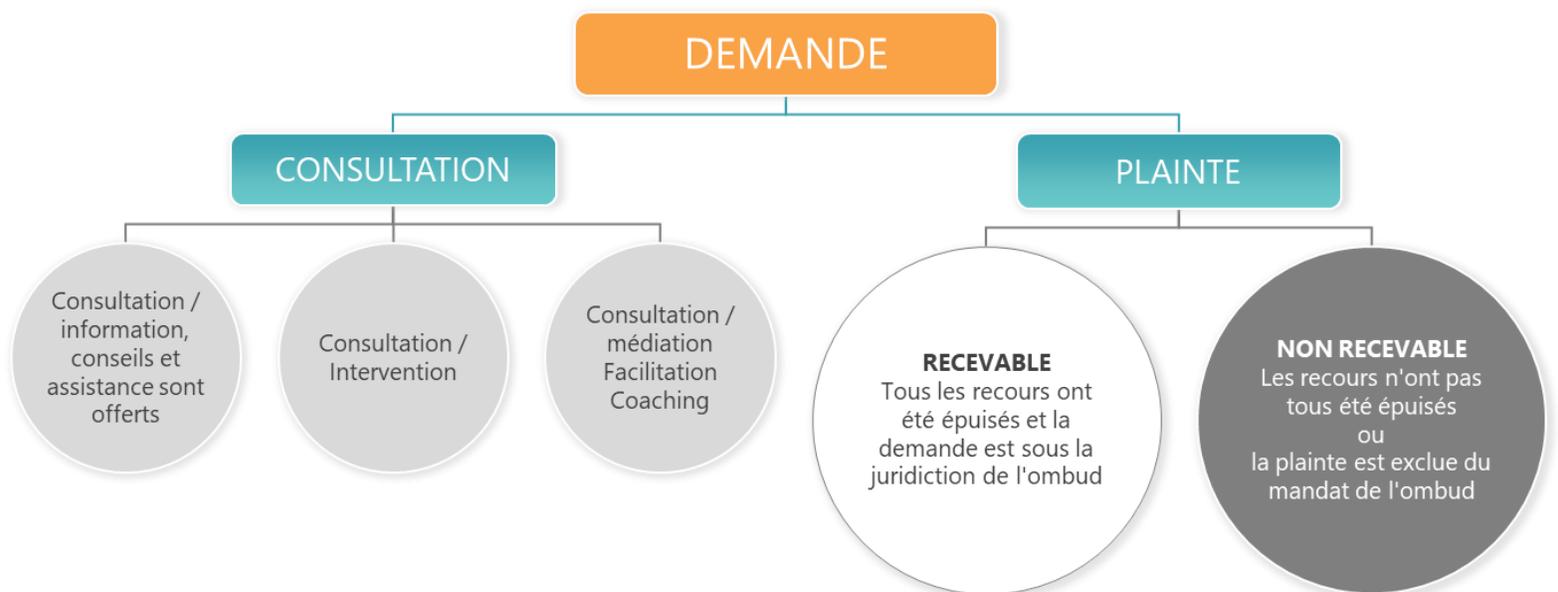
Les avis reçus lors des consultations doivent, dès leur réception, être publiés sur le site Web de l'Université.

Date d'adoption : le 9 décembre 2017

Entrée en vigueur : le 1^{er} janvier 2018

Révisé et adopté : le 7 décembre 2019

ANNEXE 1 – PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE DEMANDE





UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

DÉCEMBRE 2019