

COMMISSARIAT
DE L'UNIVERSITÉ
DE MONCTON

RAPPORT ANNUEL

2018
2019



**IMPARTIALITÉ.
INDÉPENDANCE.
CONFIDENTIALITÉ.**



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN



TABLE DES MATIÈRES

Message de la commissaire.....	4
Le commissariat.....	5
Activités de développement professionnel.....	6
L'année 2018-2019 en bref.....	7
Présentation des statistiques 2018-2019.....	9
Observations et recommandations.....	13
Annexe.....	18

MESSAGE DE LA COMMISSAIRE

C'est avec grand plaisir que je vous présente le premier rapport annuel du commissariat, qui couvre la période du 26 février 2018 au 31 mars 2019.

Cette première année a été une période de développement, de découverte et d'apprentissage du rôle de commissaire dans le milieu universitaire. Cette formidable occasion m'a permis de mettre sur pied le premier commissariat de l'histoire de l'Université de Moncton, de définir ses valeurs et d'établir le mandat lié à la fonction.

Ce premier rapport permet de tracer le chemin pour les années futures d'un cadre de fonctionnement dont l'Université de Moncton s'est dotée. Ce rapport comprend cinq recommandations.

Le commissariat vise d'abord et avant tout à guider et à écouter les préoccupations des membres de la communauté universitaire. Plus précisément, mon poste consiste à aider les membres de la communauté universitaire, à clarifier certaines situations, à cerner les enjeux, à connaître les règlements applicables et à bien exercer les recours envisageables. Le travail ne pourrait se faire sans la confiance de celles et ceux qui demandent de l'assistance et sans l'appui du Conseil des gouverneurs, de la direction,



des différents syndicats et des différentes associations étudiantes.

Je tiens à remercier celles et ceux avec qui j'ai eu la chance de discuter et de travailler afin de comprendre les différents enjeux du milieu universitaire. Merci pour votre collaboration!

C'est avec enthousiasme et confiance que j'amorce ma deuxième année au poste de commissaire. Grâce à l'appui continu de plusieurs collaboratrices et collaborateurs, je compte continuer à travailler pour le bien de l'ensemble de la communauté.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, flowing line that loops back to the start, with a small circle to the right.

Johanne Savoie, CRHA

LE COMMISSARIAT

Le commissariat, par l'entremise du poste de commissaire, est une porte d'entrée pour le dépôt de plaintes et de demandes d'intervention. Le commissariat fournit un processus indépendant, impartial et confidentiel grâce auquel les employées, employés, étudiantes et étudiants de l'Université de Moncton ainsi que 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 commissariat 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 et lésés dans leur droit. De plus, le commissariat aide et conseille 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.

La ou le commissaire 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 commissariat 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 systémiques afin d'assurer que certaines situations ne se reproduisent pas.

Le commissariat 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 commissariat base son travail sur le triangle de l'équité. Le modèle du triangle de l'équité est un modèle adopté par l'ombudsman de la Saskatchewan qui est maintenant au cœur des interventions des personnes occupant le rôle d'ombudsman, de commissaire ou de protecteur dans les différentes universités canadiennes.



ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Au cours de sa première année, la commissaire est devenue membre de l'Association des ombudsmans des universités et des collèges du Canada (AOUCC) et du Forum canadien des ombudsmans. Elle a renouvelé son adhésion à l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Nouveau-Brunswick. Ces adhésions lui ont permis d'établir un réseau de contacts et d'échanger sur les façons de travailler avec des professionnelles et professionnels qui exercent la même profession. De plus, elle a été en mesure de développer ses connaissances afin d'offrir le meilleur accompagnement possible à la communauté universitaire et de se doter d'un mentor d'expérience vers qui elle peut se tourner au besoin. 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 également rencontré des collègues d'universités du Québec afin d'échanger sur des sujets communs et de développer un réseau professionnel.

De plus, la commissaire a participé à la formation «Ombudsmans : notions essentielles et meilleures pratiques», qui est un programme conjoint entre l'Université de Sherbrooke et le Forum canadien des ombudsmans, en collaboration avec la Osgoode Hall Law School de la University of Toronto. Elle a également suivi la formation en gestion de conflits qu'offre la Formation continue de l'Université de Moncton.

ACTIVITÉ DE RAYONNEMENT À L'INTERNE

La commissaire a participé aux journées d'accueil des campus de Shippagan et de Moncton afin de présenter ses services aux étudiantes et étudiants. Elle a profité de l'occasion pour leur expliquer son rôle. Plusieurs présentations ont été faites dans des facultés et départements : dans les facultés d'éducation, d'ingénierie, des sciences, d'administration, des arts et des sciences sociales, des services de la santé et des services communautaires, ainsi qu'aux départements de kinésiologie et de science infirmière du site de Bathurst et du campus d'Edmundston. Une présentation a aussi été faite sur le campus d'Edmundston pour l'ensemble du personnel, sur le campus de Shippagan pour la direction, les chefs de secteur, les doyennes et doyens et les vice-doyennes et vice-doyens. Des rencontres ont aussi eu lieu avec les différents syndicats, les associations étudiantes, les services de sécurité et les gérantes et gérants des résidences.

ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES

La commissaire a mené plusieurs activités promotionnelles dans le but de mieux se faire connaître par la communauté universitaire.



Un **dépliant promotionnel** a été fait et distribué lors de différentes rencontres.

www.umoncton.ca/commissaire/

Un **site Web** a été créé afin d'expliquer en quoi consiste le commissariat et son mandat et de broser un portrait du rôle que joue la personne qui occupe le poste de commissaire.



Une **capsule vidéo** a été produite afin de présenter la commissaire ainsi que les principales fonctions liées à son poste.



Tous les **outils promotionnels** portent une signature distinctive afin de bien présenter les valeurs du commissariat, soit l'impartialité, l'indépendance et la confidentialité.

L'ANNÉE 2018-2019 EN BREF

104
DEMANDES
TRAITÉES

OBJET

10

plaintes

43

interventions

51

demandes
d'informations/
consultation

ORIGINE

51

des étudiantes
et étudiants

48

du personnel
académique et
administratif

5

autre

CAMPUS

10

Edmundston

87

Moncton

6

Shippagan

1

Réseau

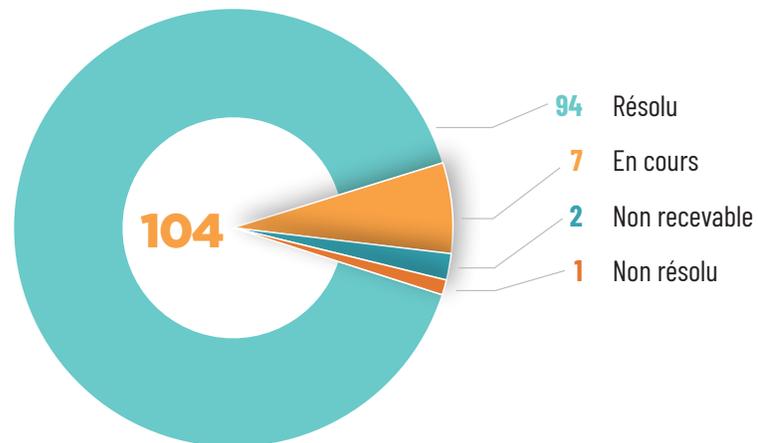
Pendant la première année, **1** enquête systémique a été faite sur la diversité culturelle et **8** ont été faites dans un **département ou une faculté**.

Il y a eu **2** facilitations de groupe, **2** médiations et **2** navettes diplomatiques.

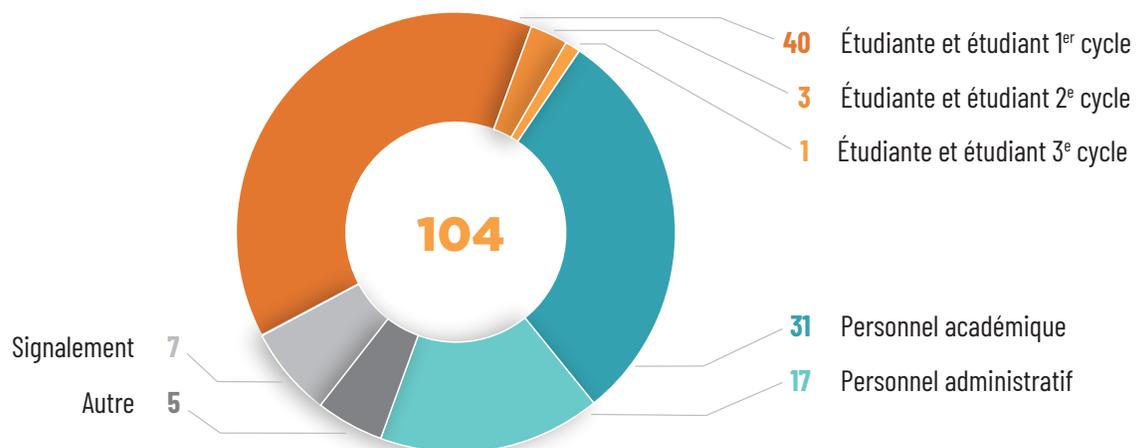
Plusieurs ateliers en gestion de conflits ont été offerts dans des facultés, des campus et des départements. Ces ateliers ont aussi été offerts aux étudiantes et étudiants de 5^e année inscrits en ingénierie ainsi qu'aux étudiantes et étudiants inscrits au cours *Compétences interpersonnelles* (ADPU6031) et à celles et ceux inscrits au cours *Outils d'apprentissage : gestion* (ADMN1000).

PRÉSENTATION DES STATISTIQUES 2018-2019

STATUT DES DEMANDES

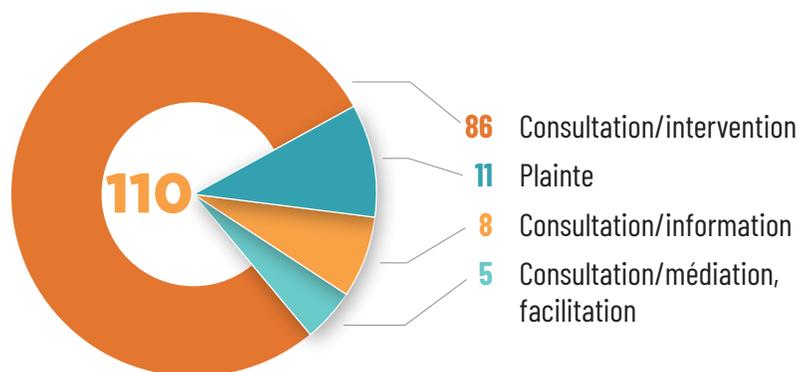


ORIGINE DES DEMANDES



TYPE DE DEMANDES

En 2018-2019, il y a eu 110 types de demandes où 99 ont donné lieu à une consultation ayant pris la forme d'une demande d'intervention ou d'information, d'un processus de médiation ou d'une facilitation de groupe. Onze plaintes ont été déposées et huit enquêtes ont été faites auprès des intervenantes et intervenants concernés. Dans les cas où les plaintes ont été jugées fondées, des recommandations ont été faites et les correctifs ont été apportés ou sont en cours.



NATURE DES DEMANDES D'ASSISTANCE

La plupart des demandes d'assistance ont consisté à offrir de la consultation ou à répondre à une plainte.

Les consultations jouent surtout un rôle informel dans l'aide donnée à la demandeuse ou au demandeur. Cependant, les consultations sont souvent déterminantes dans la prévention des conflits et permettent de régler plusieurs situations problématiques qui autrement pourraient dégénérer et devenir plus graves. Elles permettent aussi d'évaluer le type de démarche qui peut être entreprise.

Les membres de la communauté universitaire consultent souvent le commissariat pour connaître leurs droits et les procédures en lien avec les règlements et les politiques de l'Université ou encore pour trouver des pistes ou des solutions à une situation problématique.

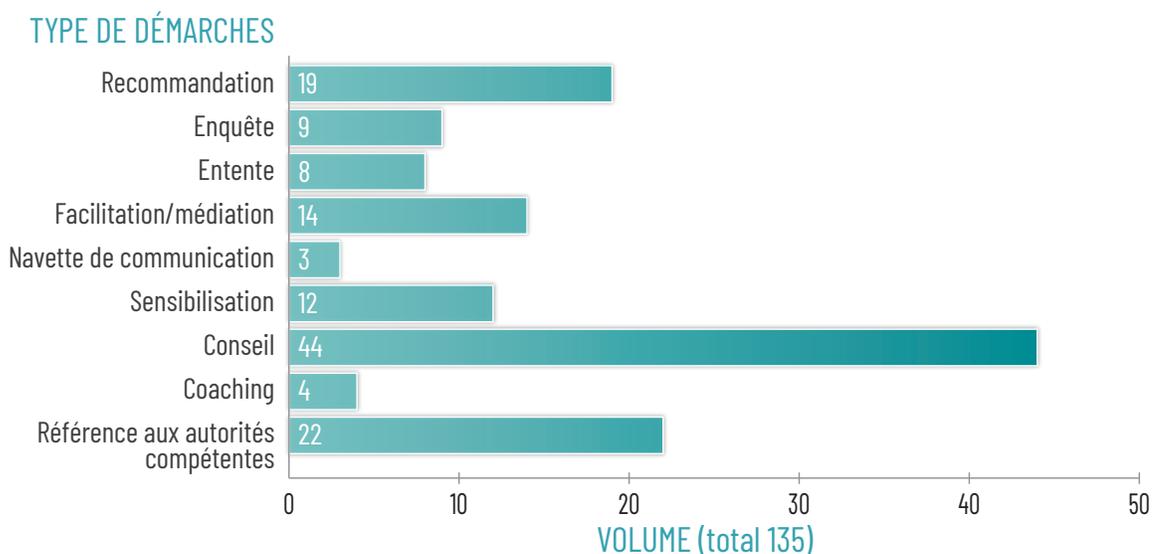
Les plaintes se divisent en deux catégories : recevable et non recevable. Lorsque la plainte est recevable, il est important de s'assurer que tous les recours ont été épuisés et que la demande est sous la juridiction du commissariat. Cependant, si elle est non recevable, cela signifie que les recours n'ont pas tous été épuisés ou que la plainte ne fait pas partie du mandat du commissariat.

PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UNE DEMANDE AU COMMISSARIAT



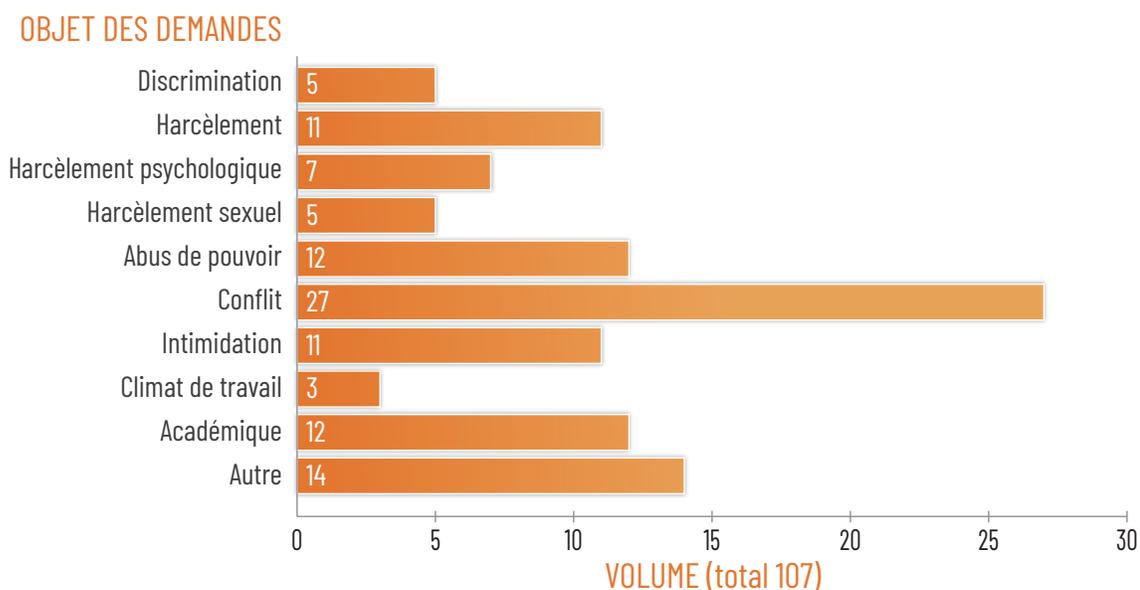
ÉVENTAIL DES DÉMARCHES

Il existe plusieurs façons d'intervenir en gestion de conflits. Le travail du commissariat consiste à déterminer avec quelle démarche l'intervention doit être faite. Le commissariat peut aussi être appelé à évoluer au fil du temps. Pour ce faire, il faut s'assurer de bien comprendre la demande et de pouvoir avancer avec la personne qui l'a faite. Dans certains cas, la démarche ne requiert qu'une ou deux rencontres, mais il se peut tout de même que plusieurs soient nécessaires. Il arrive qu'une intervention comporte plus d'une démarche afin de bien répondre à la demande. Il y a eu 135 démarches au cours de l'année 2018-2019.



OBJET DES DEMANDES

Il peut s'avérer difficile de déterminer dans quelle catégorie classer une demande, car le problème ou la situation peut être composé de plusieurs éléments. Les consultations et les plaintes sont divisées en dix catégories. On remarque dans le tableau que plus de 25 % des interventions se trouvent en gestion de conflits.



EXEMPLES D'INTERVENTIONS

En examinant les différents liens entre les situations ou problèmes individuels ou de groupes qui ont été apportés durant l'année 2018-2019, il est clair que la personne qui occupe le poste de commissaire exerce plusieurs fonctions.

D'abord, elle a agi au niveau individuel, ce qui veut dire qu'elle a informé les personnes et les a référées aux services mis en place à l'intérieur ou à l'extérieur du campus. Elle leur a également fourni des conseils ou des outils de communication. Elle a été à l'écoute et a aidé les personnes à bien définir leurs besoins et à déterminer les recours ou les solutions possibles.

Ensuite, elle a agi à titre d'intermédiaire, avec le consentement de la personne ou du groupe, pour faciliter la communication et a aidé dans la recherche de solutions. Elle a permis de rétablir la communication entre les personnes par le biais d'outils de gestion de conflits. Elle a examiné les plaintes et y a donné suite.

Elle a eu une influence systémique en apportant des recommandations afin d'améliorer les politiques, procédures ou pratiques qui s'appliquent à l'ensemble de la communauté universitaire.

Elle a joué un rôle dans l'amélioration des pratiques afin d'offrir un environnement sain, sécuritaire et respectueux. Elle a maintenu un dialogue avec l'administration, les associations syndicales et les associations étudiantes. Elle a offert des ateliers et des outils qui ont permis la prise de décision respectueuse et contribué aux discussions sur la détermination des enjeux et des priorités de l'établissement.

Voici quelques exemples d'intervention :

- Traiter des plaintes formelles
- Enquêter de façon systémique pour développer de meilleures pratiques
- Intervenir entre les étudiantes et étudiants afin d'arriver à une entente d'obligation de respect
- Conseiller les étudiantes et étudiants afin de les aider dans leur démarche et fournir des outils de communication et de gestion de conflits
- Conseiller le personnel académique et administratif dans le traitement de situation, fournir des conseils en gestion de conflits et donner des outils de communication
- Accompagner les employées et employés dans le règlement de conflits entre collègues
- Effectuer de la médiation et de la facilitation de groupe et assurer la navette diplomatique entre les parties
- Offrir des ateliers sur la gestion de conflits dans les facultés et les salles de classe

OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

1

OBSERVATION

NOMENCLATURE À REMPLACER

Au cours de l'année, il y a eu plusieurs discussions sur la nomenclature à utiliser. Il est clair que les fonctions exercées par la commissaire sont semblables à celles des ombudsmans universitaires du Canada. On retrouve aussi, dans les universités du Québec, des protecteurs de la communauté universitaire. Dans le cas de l'Université de Moncton, il est arrivé à plusieurs reprises que des étudiantes et étudiants internationaux pensent que les termes « commissaire » et « commissariat » se référaient à un agent de police et au commissariat de police, respectivement. De plus, des étudiantes et étudiants ont parfois confondu le commissariat avec le Service de sécurité. Comme cette confusion a créé des malentendus et des inconvénients, elle constitue une barrière à l'intervention du commissariat.

RECOMMANDATIONS

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.

2

OBSERVATION

PROCESSUS D'EMBAUCHE

Le processus d'embauche du personnel académique, des cadres et des professeurs et professeuses, même s'il est conventionné dans sa forme pour les postes professoraux et même s'il existe une politique pour la sélection des cadres, peut différer par faculté, par département ou par poste. Force est de constater que cette façon de faire peut créer des conflits entre collègues ou nuire au processus d'embauche, ce qui peut mener à l'avortement du processus pour des vices de procédure.

Après consultation auprès de certains membres de la communauté universitaire, la commissaire a pu constater que l'accompagnement, par une personne externe et expérimentée, est souvent inexistant, ce qui laisse place aux pratiques individualisées. De plus, une mauvaise embauche ou une erreur de dotation peut s'avérer coûteuse pour l'Université. Le processus d'embauche doit être fait avec rigueur afin d'assurer la constance dans l'embauche du personnel et des cadres.

RECOMMANDATIONS

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.

3

OBSERVATION

POLITIQUE ET STRATÉGIE SUR LA DIVERSITÉ INTERCULTURELLE À L'UNIVERSITÉ DE MONCTON

La commissaire a rencontré plusieurs étudiantes et étudiants internationaux et fait une enquête systémique à la suite d'un article paru le 17 avril 2018 dans *l'Acadie Nouvelle* intitulé «Des étudiants se disent victimes de discrimination raciale». Il est important pour l'Université de Moncton d'entamer des discussions au sujet des étudiantes et étudiants internationaux. Des moyens doivent être mis en place afin de faciliter leur intégration universitaire en Acadie. Près de 20 % des étudiantes et étudiants inscrits à l'Université de Moncton proviennent de l'international.

L'Université de Moncton, en tant que meneur en matière d'éducation postsecondaire dans un milieu francophone minoritaire et acadien, doit composer de plus en plus avec une clientèle étudiante et un personnel qui provient de l'international.

RECOMMANDATIONS

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.**

4

OBSERVATION

CODE DES DROITS ET DES RESPONSABILITÉS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

Lors de plusieurs interventions menées dans les demandes d'assistance impliquant des étudiantes et étudiants, il a été difficile de naviguer dans les divers politiques et règlements.

Plusieurs politiques et règlements s'appliquent aux étudiantes et étudiants, mais il y a des bribes partout et aucune documentation ne vient consigner leurs droits et responsabilités dans un même document. La commissaire a constaté qu'il peut s'avérer difficile d'intervenir en ce qui concerne le comportement dans un domaine autre que celui des études. Après avoir fait une recherche dans différentes universités canadiennes, la commissaire a remarqué que la plupart d'entre elles ont un code de conduite pour les étudiantes et étudiants. Cet outil permet entre autres de définir les paramètres de la conduite jugée conforme dans un milieu universitaire.

RECOMMANDATIONS

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 pour des membres de la communauté universitaire de l'Université de Moncton et les procédures relatives aux manquements et aux plaintes.

5

OBSERVATION

CRÉATION D'UN DOSSIER COMMUN POUR LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

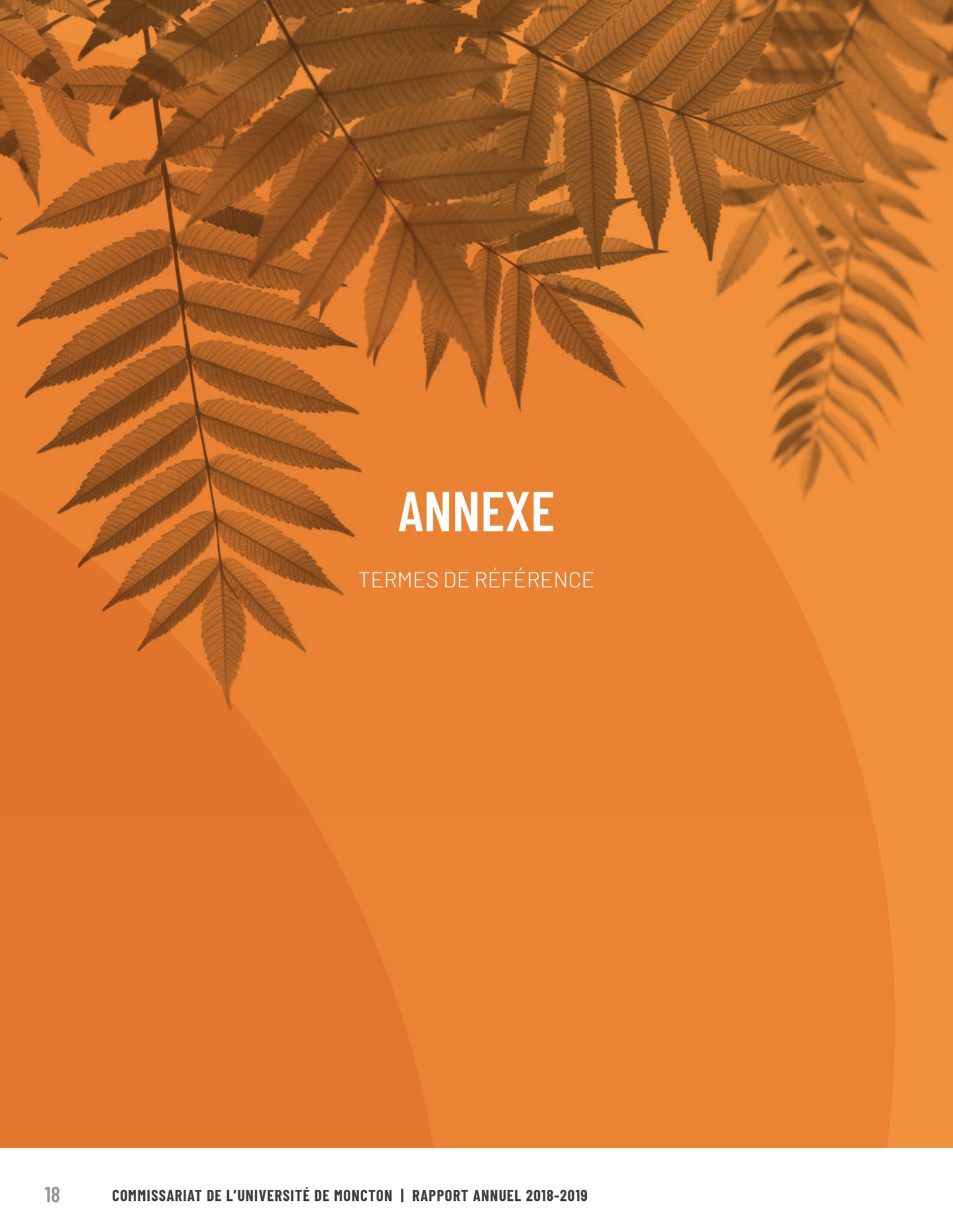
Un dossier traité durant l'année a mobilisé plusieurs ressources et a permis de constater qu'il est difficile de suivre une étudiante ou un étudiant ayant un comportement contrevenant aux règles de l'Université.

Le registraire est responsable, entre autres, de maintenir les dossiers étudiants à jour. Les incidents liés au comportement demeurent cependant souvent dans les dossiers de la faculté et ne se transmettent pas d'une faculté à une autre.

RECOMMANDATIONS

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.**



ANNEXE

TERMES DE RÉFÉRENCE



Termes de référence du commissariat

MANDAT

À l'Université de Moncton, le commissariat est une porte d'entrée pour le dépôt de plaintes et de demandes d'intervention. Le commissariat fournit de l'information sur les politiques, règlements, procédures, droits et responsabilités. Il fait des suivis auprès des responsables de l'Université de Moncton s'il le juge nécessaire.

Par l'entremise de la ou du commissaire, le commissariat 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 commissariat peut fournir des suggestions, des idées ou des commentaires aux personnes impliquées pour les aider à résoudre leur conflit.

En raison de son mandat, le commissariat 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. Il peut faire des enquêtes afin d'assurer que certaines situations ne se reproduisent pas.

La ou le commissaire fournit un rapport annuel à la communauté universitaire. Elle ou il se tient informé des différentes politiques et des changements au sein de l'Université de Moncton et participe à des activités de perfectionnement professionnel.

PORTÉE

- Le commissariat est indépendant de toute structure administrative de l'Université. Il est indépendant de la direction de l'Université de façon à pouvoir intervenir de façon impartiale. Le commissariat ne rend compte de ses activités qu'au Conseil des gouverneurs et lui fait part de l'exécution de son mandat.
- Aux fins du mandat du commissariat, tous les membres de la communauté universitaire — les usagères et usagers de services de l'Université, les employées et employés, les étudiantes et étudiants, les boursières et boursiers postdoctoraux, les stagiaires, les personnes invitées à des fins pédagogiques et les chercheuses et chercheurs — peuvent profiter des services de la ou du commissaire.



- Le commissariat, par le biais de la ou du commissaire, fournit des services impartiaux et confidentiels aux membres de la communauté universitaire ayant été incapables de résoudre leurs conflits relatifs à l'application d'une politique, d'un règlement ou d'une procédure.
- Le commissariat n'a pas compétence dans l'application ou l'interprétation d'une convention collective ni dans une allégation de violation de droits de représentation juste et équitable contre les syndicats.
- Le commissariat ne peut imposer de mesures correctives ni de sanctions et ne peut faire appliquer un règlement, une politique ou une procédure. Il a cependant un pouvoir de recommandation afin de résoudre les plaintes ou d'améliorer les politiques, règlements et procédures.

SENSIBILISATION ET FORMATION

- En lien avec le Code de conduite des membres de la communauté universitaire de l'Université de Moncton et procédures relatives aux manquements et aux plaintes et la Politique pour un milieu de travail respectueux, la ou le commissaire effectue la sensibilisation des membres de la communauté universitaire et leur offre des ateliers de formation dans les trois campus de l'Université de Moncton.

PROCÉDURE D'INTERVENTION

- La ou le commissaire doit traiter les demandes d'intervention 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 commissariat avise la personne ou le groupe de sa décision d'intervenir ou non.
- L'intervention de la ou du commissaire peut comporter une enquête et une médiation. La ou le commissaire tient compte des politiques et procédures en vigueur.
- Aux fins d'une enquête, la ou le commissaire peut exiger l'accès à tout document ou dossier de l'Université qu'elle ou il considère comme étant pertinent de la part de tout membre de la communauté universitaire. 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.
- La ou le commissaire 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.
- La ou le commissaire informe la demandeuse ou le demandeur 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 la décision ou des recommandations de la ou du commissaire.

- La ou le commissaire peut requérir de l'Université d'être informé des mesures prises pour corriger une situation qu'elle ou il considère comme irrégulière ou injuste ainsi que des suivis faits à propos de ses recommandations. Si la ou le commissaire estime qu'aucune mesure n'a été prise ou qu'aucune action satisfaisante n'a été donnée dans un délai raisonnable, elle ou il peut faire appel aux divers niveaux hiérarchiques, jusqu'au Conseil des gouverneurs, et exposer le cas dans le rapport annuel du commissariat.
- La ou le commissaire, de son propre chef, peut entamer une enquête, une analyse, une étude ou une recherche à la suite de ses observations. La ou le commissaire a donc accès à tout document ou dossier pertinents 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.

RAPPORT ANNUEL ET RAPPORTS SPÉCIAUX

- Chaque année, la ou le commissaire soumet un rapport sur ses activités de l'année par écrit au Conseil des gouverneurs. Le rapport est publié et diffusé sur le site Web du commissariat dès que le Conseil le reçoit. 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.
- La ou le commissaire peut faire des rapports spéciaux au Conseil des gouverneurs en tout temps.
- La ou le commissaire 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 quant aux pratiques exercées à l'Université de Moncton.

CONFIDENTIALITÉ

- La ou le commissaire respecte la confidentialité de tout renseignement auquel elle ou il a accès au sujet des personnes impliquées dans ses interventions, à moins qu'elle ou il ne soit expressément acquitté 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, comme un suicide, lorsqu'elle ou 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 identifiables. 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 peut retirer sa demande en tout temps.
- La ou le commissaire n'est pas tenu à la confidentialité si un crime grave a été commis ou s'il y a un risque imminent d'agression physique ou d'abus.

CONSERVATION DES DOSSIERS

- La ou le commissaire a l'usage exclusif de ses dossiers. Ils ne peuvent être remis à qui que ce soit, pour quelque fin que ce soit, sauf si la loi l'exige.
- La ou le commissaire a la garde de ses dossiers, qui ne sont accessibles qu'au personnel du commissariat.

NOMINATION DE LA OU DU COMMISSAIRE

- La ou le commissaire est nommé par le Conseil des gouverneurs de l'Université de Moncton conformément à la recommandation du Comité de sélection constitué à cette fin.
- La ou le commissaire relève du Conseil des gouverneurs. La ou le commissaire a un lien avec le Secrétariat général pour le volet administratif.

ASSUJETTISSEMENT DE LA OU DU COMMISSAIRE AU CODE D'ÉTHIQUE

- La ou le commissaire est assujéti aux dispositions du Code d'éthique des membres du Conseil des gouverneurs. La ou le commissaire doit remplir le formulaire d'adhésion au Code d'éthique des membres du Conseil des gouverneurs de l'Université de Moncton.

[WWW.UMONCTON.CA/
COMMISSAIRE](http://WWW.UMONCTON.CA/COMMISSAIRE)

