

Analyse : Arrêté portant Code d'éthique et de déontologie de l'Université Gaston Berger de Saint-Louis.

LE RECTEUR,

VU la loi n° 90-03 du 02 janvier 1990 portant création de l'Université de Saint-Louis ;
VU la loi n°91-22 du 16 février 1991 portant orientation de l'éducation nationale, modifiée ;
VU la loi n°94-79 du 24 novembre 1994 relative aux franchises et libertés universitaires ;
VU la loi n°97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du travail, modifiée ;
VU la loi n° 2015-26 du 28 décembre 2015 relative aux universités publiques ;
VU le décret n° 2012-1269 du 12 novembre 2012 portant régime financier des universités ;
VU le décret n° 2020-979 du 23 avril 2020 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement des universités publiques ;
VU le décret n° 2021-1501 du 16 novembre 2021 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de l'Université Gaston Berger de Saint-Louis ;
VU le décret n°2023-449 du 1er mars 2023 portant nomination du Recteur de l'Université Gaston Berger de Saint-Louis ;
VU le décret n°2023-1694 du 03 août 2023 fixant le régime spécial applicable aux Personnels administratif, technique et de service (PATs) des établissements publics d'enseignement supérieur et centres des œuvres universitaires ;
VU la délibération du Conseil d'Administration du mercredi 23 octobre 2024 portant approbation du Code d'éthique et de déontologie,

ARRETE :

Chapitre premier. - Dispositions générales

Article premier. - Objet

Le décret 2021-1501 du 16 novembre 2021 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de l'Université Gaston Berger, en vertu de son article 14 tiret 6, fait obligation à l'université d'adopter un Code d'éthique et de déontologie.

Le présent Code est adopté en application de cette disposition. Il énonce les principes et les valeurs morales et civiques qui servent de code de conduite aux différentes composantes de l'Université dans leurs rapports mutuels et dans leurs interactions avec des personnes externes à l'institution.

En adoptant le présent Code, l'Université Gaston Berger entend assurer :

- la promotion des valeurs d'éthique et d'intégrité des membres de la communauté universitaire ;
- le respect de l'équité et de la dimension genre ;
- la protection de l'ensemble du personnel d'enseignement et de recherche, des personnels administratif, technique, et de Service et des étudiants, et de toute personne physique ou morale présente, à quelque titre que ce soit, dans l'espace universitaire ;
- l'orientation et l'amélioration de la conduite de toutes les composantes de l'Université Gaston Berger de Saint-Louis dans leurs rapports mutuels et dans leurs interactions avec des personnes externes à l'institution ;
- la prévention des problèmes potentiellement dommageables à l'université et à ses composantes ;
- l'établissement d'une procédure équitable et efficace pour la signalisation, l'instruction et le traitement des actes contrevenant aux règles d'éthique et de déontologie ;
- la préservation de la confiance du public grâce à une procédure de gestion des conflits d'intérêts et de tout autre manquement.

Article 2.- Champ d'application

Le présent code s'applique à l'ensemble du Personnel d'enseignement et de Recherche (PER), des Personnels administratif, technique et de Service (PATS), des étudiants, et d'une manière générale, à toute personne physique ou morale présente, à quelque titre que ce soit, dans l'espace universitaire.

Il s'applique également à toutes les activités en présentiel, en ligne et à distance, notamment celles d'enseignement, de recherche, administratives, sportives ou socio-culturelles et de service à la communauté effectuées sous la tutelle de l'Université, ou lorsque les PER, PATS et étudiants représentent l'Université ou ses intérêts. Ces attentes s'appliquent également à l'usage des média et réseaux sociaux.

Les personnes cibles précitées s'obligent à prendre connaissance du Code d'éthique et de déontologie et à signer la déclaration sur l'honneur jointe en annexe I par laquelle elles s'engagent à respecter les dispositions dudit code.

Article 3.- Définition des termes

Dans le cadre du présent code, les termes ci-dessous doivent être entendus comme suit :

- **abus** : tout comportement ou usage excessif d'un droit ayant eu pour conséquence l'atteinte aux droits d'autrui ou à l'image ou aux intérêts de l'université ;
- **adultes à risque** : personnes âgées de plus de 18 ans qui reçoivent une assistance ou un soutien sous la forme d'une activité réglementée ;

- **enfants** : personnes âgées de moins de 18 ans ;
- **espace universitaire** : Unités d'Enseignement et de Recherche, instituts et établissements d'enseignement supérieur et tout autre domaine relevant de l'Université ;
- **étudiant** : Toute personne régulièrement inscrite dans une UFR ou un Institut de l'université Gaston Berger de Saint-Louis ayant justifié des titres requis pour y être admis tel que défini dans le Règlement intérieur de l'UGB ;
- **genre** : Construction sociale basée sur le sexe et qui peut impacter les conditions d'étude et de travail ;
- **handicap** : Par personnes handicapées, on entend toutes les personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut porter atteinte à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité ;
- **manquement** : Attitude contrevenant aux règles prescrites ;
- **PATS** : les agents des établissements publics d'Enseignement supérieur régis par le décret n°2023-1694 du 03 Aout 2023 et ne constituant pas des personnels d'enseignement et de recherche ;
- **PER** : le personnel de l'Université affecté dans une Unité de Formation et de Recherche (UFR) ou un Institut pour assurer des activités d'enseignement et de recherche et dont le statut est fixé par la loi n° 81-59 du 9 novembre 1981, modifiée ;
- **responsabilité** : notion fondamentale qui implique de reconnaître l'impact de nos actions sur les autres et sur notre environnement, et d'assumer les conséquences de nos actions ;
- **sauvegarde ou protection institutionnelle** : la responsabilité qu'à l'UGB de s'assurer que son personnel, ses opérations et ses programmes n'exposent pas les enfants, les jeunes et les adultes, en particulier les plus vulnérables au risque de préjudice, d'abus, et que toute préoccupation au sujet de leur sécurité soit signalée et prise en charge par les autorités compétentes ;
- **sécurité** : renvoie à la protection des individus, des biens et des données contre les menaces et les risques potentiels.

Article 4.- Rappel des principes et valeurs

Sensible aux mutations en cours à travers le monde et adossée à son crédo d'Université d'Excellence au service du Développement, l'UGB met en pratique les valeurs organisationnelles et morales suivantes dans l'exécution de ses missions :

- **équité** : traitement qui compense les déséquilibres et les injustices et favorise le respect et la dignité de tout un chacun dans l'organisation et le fonctionnement de l'université ;
- **éthique et déontologie** : exigence d'agir, en toute responsabilité, en cherchant à toujours préserver l'intérêt de l'Institution ;
- **engagement** : obligation pour l'UGB et toutes ses composantes à promouvoir et à garantir l'observation des normes les plus élevées en matière de comportement ;
- **tolérance** : obligation de s'abstenir de discriminer un collègue, un étudiant ou un usager en raison de ses origines, de ses opinions ou de son appartenance syndicale ;
- **transparence** : application rigoureuse des règles de bonne gouvernance par l'utilisation consciencieuse des ressources et l'obligation de rendre comptes ;
- **intégrité et probité** : exercice des fonctions avec responsabilité, impartialité et respect des droits et des convictions politiques, philosophiques et religieuses des différentes composantes de l'institution ;
- **loyauté** : réalisation des tâches confiées avec dévouement, franchise, honnêteté envers l'institution et respect du principe de la hiérarchie ;
- **prohibition de conflits d'intérêts** : prévention de tout risque de conflits d'intérêts pouvant résulter notamment d'avantages économiques, d'affinités politiques ou nationales, de raisons familiales ou affectives, ou de tout autre intérêt commun.

Chapitre II.- Politique de protection institutionnelle

Article 5.- Déclaration de politique

L'Université Gaston Berger de Saint-Louis reconnaît que chaque personne a le droit d'apprendre, de travailler et d'évoluer dans un environnement sain et sécurisé.

Elle s'oblige à garantir la sécurité de toute personne présente dans l'espace universitaire et à promouvoir le bien-être de tout membre de la communauté universitaire.

Elle entend donc collaborer avec tout service compétent pour s'assurer que des dispositions adéquates sont en place pour identifier, évaluer et soutenir tout membre de la communauté universitaire qui pourrait souffrir d'abus, de préjudice et/ou de négligence.

A ce titre, l'Université Gaston Berger de Saint-Louis s'engage à :

- combattre les abus de toute nature et instaurer des mécanismes et procédures pour les prévenir et y répondre ;
- reconnaître sa responsabilité de préserver le bien-être de tous en mettant en œuvre des pratiques qui les protègent ;
- reconnaître que toutes les personnes cibles, quels que soient leurs âge, handicap, sexe, race, convictions religieuses, ont le droit de bénéficier d'une protection égale contre tous les types de préjudices ou d'abus ;



- instituer des mesures d'application des législations et politiques de promotion des droits de la femme, des personnes en situation de handicap et des personnes vivant avec des maladies chroniques titulaires d'un certificat d'invalidité délivré par le médecin du Crous ou celui du Rectorat ;
- identifier et prendre en charge en amont les étudiant-e-s en situation de handicap et promouvoir leur insertion socioprofessionnelle ;
- tenir compte du statut particulier des étudiant-e-s handicapé-e-s pour la détermination des conditions de passage des examens et de sélection, conformément à la loi d'orientation sociale n° 2010-15 du 06 juillet 2010.

Le respect de ces engagements oblige l'université à :

- créer un environnement sûr, inclusif et accueillant pour tous, protégeant de tout abus, préjudice et négligence ;
- fournir à l'ensemble du personnel des informations, des formations et des conseils sur l'identification, la conduite à tenir et le signalement en cas d'abus ;
- s'assurer qu'il existe des organes fonctionnels en charge de la sauvegarde ;
- veiller à ce que le personnel en charge de la protection institutionnelle soit apte à assurer ses fonctions, en procédant aux vérifications nécessaires (y compris les enquêtes de moralité) et en dispensant une formation appropriée ;
- veiller à ce que chacun puisse faire part de ses préoccupations en matière de protection des enfants, des jeunes ou des adultes impliqués dans les activités de l'université ;
- répondre aux préoccupations et aux signalements en matière de prévention et de protection en adoptant une approche holistique ;
- définir et mettre en œuvre une politique institutionnelle genre et équité au profit des personnels et des étudiants ;
- favoriser l'égal accès du personnel homme et femme aux fonctions de responsabilité et aux instances décisionnelles ;
- rendre accessibles à toutes et à tous les édifices administratifs, pédagogiques, de recherches, l'hébergement, les restaurants universitaires et le service sanitaire et d'hygiène de l'université.

Article 6.- Principes fondant la politique

La présente politique s'appuie sur un ensemble de principes tirés des textes nationaux et internationaux en matière de protection institutionnelle et de droits humains. Il en est ainsi de :

- la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 10 décembre 1948 ;
- les pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques, économiques et socio-culturels du 16 décembre 1966 ;

- la déclaration des Nations Unies relative à l'élimination de l'abus sexuel et de l'exploitation adoptée par l'Assemblée générale des NU le 15 avril 2003 ;
- la Convention de l'OIT (n° 100) de 1951 sur l'égalité de rémunération ;
- la Convention de l'OIT (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) adoptée en 1958 ;
- la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) adoptée le 18 décembre 1979 ;
- la convention relative aux droits de l'enfant du 21 novembre 1989 ;
- le protocole de la Charte africaine des droits de l'Homme et des Peuples relatif aux droits des femmes du 1er juillet 2003 ;
- la loi 94-79 du 24 novembre 1994 relative aux franchises et libertés universitaires ;
- la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail reconnaît un traitement égalitaire des travailleurs sans discrimination aucune et supprime les discriminations liées aux congés de maternité ;
- la loi d'orientation sociale n° 2010-15 du 06 juillet 2010 favorise la promotion et à la protection des droits des personnes en situation de handicap.

Elle s'adosse aussi aux normes et bonnes pratiques reconnues à l'échelle internationale, et aux textes qui régissent les universités publiques sénégalaises y compris ceux spécifiques à l'UGB.

Article 7.- Dispositif de veille et de suivi

L'université a un devoir de diligence envers son personnel, ses étudiants et ses visiteurs. Il lui incombe de veiller à ce qu'une politique, des procédures, des orientations, une évaluation des risques, un plan d'action et une formation appropriée soient mis en place pour faciliter la protection efficace des enfants, des jeunes et des adultes à risque. A ce titre, l'université met en place le dispositif de veille et de suivi ci-après :

7.1.- Le Conseil d'administration : Il est le premier responsable en matière de redevabilité et veille à ce que tous les problèmes de protection soient dûment réglés. Pour ce faire, il doit

- approuver la politique de protection institutionnelle ;
- assurer l'allocation de ressources nécessaires au fonctionnement du comité de pilotage ;
- recevoir les rapports d'évaluation périodique de la protection institutionnelle.

7.2.- Le Comité d'éthique et de déontologie (CED) : Créé par le conseil d'administration, ses attributions et sa composition sont fixées par arrêté du Recteur. Il reçoit, instruit et traite les actes contrevenant à la politique de protection institutionnelle.

7.3.- Le Comité de pilotage de la protection institutionnelle : il est créé par arrêté rectoral. Il regroupe en son sein un responsable chargé de la sauvegarde et des points focaux.

Il a pour mission de veiller à la bonne mise en œuvre de la politique de protection institutionnelle de l'Université Gaston Berger à travers la formation, la sensibilisation et l'orientation des acteurs de la communauté universitaire. Les attributions et la composition sont fixées par arrêté portant création du comité.

Toutes les personnes impliquées dans le dispositif de veille et de suivi de la protection institutionnelle signent la charte de confidentialité jointe en annexe II.

Chapitre III.-Code de conduite

Article premier 8.- Généralités du Code

Le présent code constitue un outil de référence qui aide la communauté universitaire à se familiariser avec ses droits et responsabilités. Par conduite, on entend les attitudes, les comportements et les agissements attendus des membres de l'Université Gaston Berger. Les usagers sont aussi tenus de se conformer aux règles de bonne conduite en vigueur à l'UGB.

Il est attendu du PER, des PATS et des étudiants qu'ils se conforment aux textes en vigueur dont la liste est jointe en annexe III.

Article 9. -Comportements attendus du PER

La responsabilité principale de l'enseignant-chercheur est d'assurer pleinement ses missions d'enseignement, de recherche et de service à la communauté. Il est tenu de :

- faire preuve de conscience professionnelle dans l'accomplissement de ses tâches ;
- participer activement aux tâches administratives et pédagogiques de son département, de son UFR et de l'université avec l'exigence de productivité, de courtoisie et d'efficacité ;
- veiller au respect du secret des délibérations au sein des différentes instances dans lesquelles il siège ;
- gérer avec transparence les ressources allouées dans le cadre de ses activités professionnelles ;
- promouvoir le travail d'équipe dans la mise en œuvre des programmes pédagogiques et de formation ;
- combattre toute forme de discrimination, notamment en rapport avec le sexe, la nationalité, l'appartenance ethnique, le statut social, la religion, les opinions politiques, le handicap, la maladie, etc. ;

- conduire l'enseignement et la recherche en conformité avec les normes pédagogiques ; scientifiques, éthiques et professionnelles universelles ;

- faire preuve d'équité et d'impartialité dans l'évaluation professionnelle ou académique de ses collègues et étudiants ;

- contribuer à l'avancement de la recherche et au rayonnement de l'université, conformément à la politique nationale de la recherche scientifique et de l'innovation.

En outre, l'enseignant-chercheur de l'Université Gaston Berger de Saint-Louis s'engage à s'abstenir de :

- toute activité incompatible avec le statut du PER ;
- tout acte assimilable à du harcèlement ;
- tout abus de pouvoir ;
- toute forme de discrimination et de trafic d'influence ;
- tout usage inapproprié des ressources de l'Université ;
- toute acte de nature à ternir l'image de l'université.

Article 10.- Comportements attendus des PATS

Tout membre des Personnels administratif, technique et de Service doit obligatoirement :

- exercer ses fonctions avec professionnalisme, diligence, courtoisie, loyauté, assiduité, et discrétion ;

- éviter tout conflit d'intérêt dans l'exercice de ses fonctions ;

- prendre soin des matériels et outils de travail mis à sa disposition ;

- respecter les règles d'hygiène, d'environnement et de sécurité, conformément à la réglementation en vigueur ;

- faire preuve d'équité et d'impartialité dans l'évaluation professionnelle de ses collègues.

En outre, un membre des Personnels administratif, technique et de Service doit s'abstenir de :

- toute activité incompatible avec le statut du PATS ;
- tout acte assimilable à du harcèlement ;
- tout abus de pouvoir ;
- toute forme de discrimination et de trafic d'influence ;
- tout usage inapproprié des ressources de l'Université ;
- tout acte de nature à ternir l'image de l'université.



Article 11. -Comportements attendus des étudiants

Un(e) étudiant(e) de l'Université Gaston Berger doit :

- effectuer son inscription administrative à la Scola­rité et pédagogique dans son établissement ;
- respecter le règlement intérieur de l'université et celui de l'établissement dans lequel il est inscrit ;
- participer aux activités pédagogiques, sportives et socio-culturelles de sa formation et satisfaire aux conditions d'assiduité exigées par son établissement ;
- se conformer, lors des évaluations, à la charte des examens en vigueur à l'Université ;
- observer les règles de bonne conduite, notamment la préséance, le respect, la courtoisie, et la tolérance ;
- revêtir et adopter une tenue décente dans l'espace universitaire ;
- user convenablement des ressources mises à sa disposition dans le souci de leur préservation ;
- contribuer à la qualité de vie, en termes d'hygiène et de sécurité, dans son environnement d'apprentissage et de recherche.

En outre, un étudiant de l'Université Gaston Berger doit s'abstenir de :

- commettre tout acte de violence contre tout membre de l'université ;
- saccager ou prendre part à toute manifestation conduisant à la détérioration des biens de l'Université ou de biens privés ;
- s'impliquer dans une activité, un débat public, un mouvement ou une association qui jette le discrédit sur l'Université ;
- porter atteinte à la vie privée d'autrui en accédant à des informations confidentielles ou en procédant à des enregistrements audios ou vidéos non autorisés ;
- utiliser les réseaux numériques pour s'adonner à des pratiques ou exprimer des opinions personnelles contrevenant au code d'éthique et de déontologie et aux textes en vigueur ;
- commettre les délits de plagiat, de fraude, de faux et usage de faux, d'incitation à la violence, de possession d'armes, d'utilisation de drogues et de toutes substances dont la détention et la consommation sont interdites ;
- éviter toute forme de pollution sonore.

Chapitre IV.- Mécanisme de signalement et de règlement des manquements

Article 12.-Allégation de manquement

Tout manquement présumé aux principes et valeurs du présent code donne lieu à une procédure spécifique devant le Comité d'éthique et de déontologie saisi par le Président du Conseil d'administration de l'Université Gaston Berger.

Article 13.- Procédure de signalement

Toute personne présumée victime peut saisir le Président du Conseil d'administration. Le Président du Comité de pilotage ainsi que les points focaux peuvent accompagner le plaignant dans la procédure d'allégation de manquement.

L'allégation de manquement est faite personnellement par l'intéressé et consignée dans le formulaire établi à cet effet et joint en annexe. Elle est datée, signée et adressée par courrier physique ou par mail au Président du Conseil d'administration. Le courrier physique est déposé au secrétariat du Conseil d'administration.

L'allégation de manquement doit identifier la ou les personnes mise (s) en cause et décrire les manquements allégués.

Le Président du Conseil d'administration en accuse réception et impute l'allégation au Comité d'éthique et de déontologie.

Aucune mesure ne peut être prise à l'égard d'un personnel de l'UGB pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits contrevenant aux règles édictées par le présent code dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Article 14.- Instruction

Dès réception de l'allégation, le Comité d'éthique et de déontologie en informe le Recteur et en vérifie la recevabilité.

Après avoir examiné l'allégation, le Comité peut prendre toute mesure d'instruction qu'il juge utile lorsque celle-ci peut concourir à l'éclairer et à fonder sa conviction sur l'affaire dont il est saisi.

Le Recteur peut juger de l'opportunité de prendre des mesures conservatoires. Après l'instruction, le Comité peut :

- soit classer le dossier sans suite si l'allégation s'avère irrecevable ou manifestement erronée ou insuffisamment étayée ; il en avise par écrit l'auteur en précisant les motivations du classement sans suite, qui garde, en cas de désaccord sur la qualification des faits opérée par le Comité, la possibilité d'utiliser toute autre voie appropriée ;

- soit poursuivre l'instruction en informant par écrit la personne concernée de l'existence d'une allégation, de son contenu, de la procédure d'instruction en cours et en la convoquant pour un entretien. Il informe par écrit le Recteur de l'université de cette décision.

Article 15.- Comparution

La convocation écrite du mis en cause doit comporter un exposé détaillé des faits reprochés et du déroulement de la procédure. La date de la comparution doit être fixée au minimum sept (7) jours ouvrables après la date d'envoi de la convocation pour permettre à l'intéressé de préparer ses arguments (respect du principe du contradictoire).

Il doit avoir accès aux éléments du dossier avant la comparution.

Lors de la comparution, l'intéressé peut se faire assister par une personne membre de la communauté universitaire de son choix.

Au terme de la comparution, un procès-verbal est rédigé dans un délai de huit (8) jours par le Comité.

Article 16.- Décision

S'il est établi que l'allégation est un manquement de peu de gravité et si un accord est trouvé pendant la réunion sur les mesures correctives susceptibles de mettre un terme à la situation incriminée, le Comité rédige dans les meilleurs délais, un protocole d'accord précisant les engagements de la personne responsable du manquement et en informe l'intéressé. Ce document devra être signé par le mis en cause et transmis, pour information, au Recteur et au Président du Conseil d'administration.

Si le manquement est grave ou si la comparution se conclut par un désaccord, le Comité en informe le Recteur et le Président du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration peut diligenter une enquête complémentaire et proposer au Recteur, le cas échéant, les décisions suivantes :

- aviser, par écrit, l'intéressé et l'auteur de l'allégation en précisant les motivations de sa décision ;
- prononcer à l'encontre de l'intéressé une injonction de mettre fin au manquement ;
- procéder, le cas échéant, à l'introduction d'une procédure disciplinaire dans le respect des procédures propres au corps de la personne mise en cause.

Ces décisions n'excluent pas les procédures de droit commun qui pourraient être engagées par ailleurs, telle que la dénonciation des crimes et délits au Procureur de la République.

La procédure décrite ci-dessus est contradictoire et strictement confidentielle. Toute personne ayant connaissance de tout ou partie du dossier est tenue au respect du secret

professionnel. Elle doit se dérouler dans le respect des droits de l'intéressé, notamment le principe du contradictoire.

Chapitre V.- Dispositions diverses et finales

Article 17.- Le présent Code d'éthique et de déontologie peut être modifié sur proposition du Recteur ou du tiers des membres du Conseil d'administration. Les modifications sont alors approuvées dans les mêmes formes que celles de son adoption.

Article 18.- Le Secrétaire général de l'Université est chargé de l'exécution du présent Code d'éthique et de déontologie.

Article 19.- Le présent Code d'éthique et de déontologie est diffusé dans tous les services de l'Université et publié partout où besoin sera.

AMPLIATIONS :

- PCA/SG/AC
- UFR/Instituts
- Directions centrales et structures assimilées
- Chrono



The image shows a signature in black ink over a red circular stamp. The stamp contains the text: "Université Gaston Berger", "Saint-Louis", "Le Recteur", "Président du Conseil académique", and "Bp: 234". To the right of the circular stamp is a red rectangular stamp with the text "Pr. Magatte NDIAYE".

ANNEXES

Annexe I : Liste des textes de référence

- La loi 94-79 du 24 novembre 1994 relative aux franchises et libertés universitaires ;
- Le décret 2020-979 du 23 avril 2020 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement des universités publiques ;
- Le décret n° 2021-1501 du 16 novembre 2021 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de l'Université Gaston Berger de Saint-Louis (UGB) ;
- La loi 81-59 du 9 novembre 1981 portant statut du personnel enseignant, modifié ;
- Le décret 81-1212 du 9 décembre 1981 fixant les conditions de nomination, d'emploi, de rémunération et d'avancement des personnels enseignants non-titulaires des universités, modifié ;
- Le décret 2023-1694 du 3 août 2023 fixant le régime spécial applicable aux Personnels administratif, technique et de Service (PATS) des établissements publics d'enseignement supérieur et des centres des œuvres universitaires ;
- Le décret 91-728 du 24 juillet 1991 relatif aux modalités provisoires d'exercice du pouvoir disciplinaire à l'égard des étudiants ;
- L'arrêté 00000533 du 14 février 2023 portant Règlement intérieur de l'UGB ;
- Le Règlement intérieur du CROUS adopté par le Conseil d'administration en sa séance du 25 novembre 1994 ;
- Décret discipline PER (national) ;
- La loi 2011-05 du 30 mars 2011 relative à l'organisation du système LMD dans les établissements d'enseignement supérieur ;
- Décret n° 2012- 1114 relatif au diplôme de Licence, modifié ;
- Décret n° 2012- 1115 relatif au diplôme de Master, modifié ;
- Décret n° 2012- 1116 relatif au diplôme de doctorat ;
- Charte des examens 0003679 du 30 novembre 2016 ;
- Charte de la thèse ;
- Charte graphique de l'UGB de 2016 ;
- Manuel de procédures de gestion pédagogique adopté par l'AU du 25 mai 2022 ;
- Manuel de procédures administratives, financières et comptables adopté par l'AU le 8 août 2018 ;
- Tout autre texte applicable à l'UGB.