

# charte de DÉONTOLOGIE



et du SAVOIR-VIVRE ENSEMBLE

L'Université de Tours est comme toute organisation collective structurée, riche de la diversité et de la pluralité des fonctions et des compétences qu'elle réunit pour mener à bien les missions d'enseignement, de recherche et de formation continue qui sont les siennes. Elle n'échappe pas non plus à un accroissement des règles qui encadrent ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

Derrière cette diversité et cette pluralité, il y a des femmes et des hommes dont les statuts sont certes différents mais que la satisfaction de l'intérêt général de notre communauté a vocation à rassembler.

Savoir travailler en équipe car seul on ne peut rien faire dans une organisation aussi complexe que la nôtre ; respecter les règles simples mais fondamentales du savoir vivre ensemble ; organiser les responsabilités managériales et définir une organisation du travail qui puisse être comprise et acceptée par tous, c'est ce que nous nous sommes efforcés de définir de façon synthétique dans la première partie. Elle constitue en quelque sorte le socle de la présente charte par la définition et l'explicitation des principes généraux de cette dernière!

## Article 1 > Principes généraux

### Etre respectueux :

- > des autres, de leurs valeurs et de leurs particularités
- > de son travail, de l'établissement
- > de l'équilibre entre travail et vie privée
- > des opinions syndicales, politiques, philosophiques et religieuses
- > de l'obligation de neutralité
- > de l'obligation de discrétion professionnelle et du secret professionnel



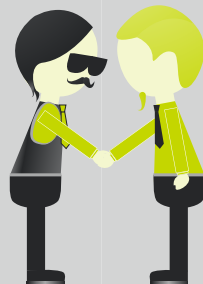
### Le travail en équipe implique :

- > de respecter des règles élémentaires de courtoisie ("bonjour", "merci", "s'il vous plaît"...)
- > d'accepter le dialogue et d'échanger même en cas de désaccord
- > d'utiliser une communication éthique et non violente qui implique de proscrire les actes, paroles ou écrits diffamatoires ou discriminatoires (liés au sexe, à la grossesse, au handicap, à l'apparence, au statut)
- > d'utiliser le mail comme s'il s'agissait d'un courrier et non d'un échange verbal en particulier dans la communication avec des destinataires multiples



### La messagerie ne doit pas être un exutoire :

- › ne pas oublier que l'on écrit à un lecteur et non à un ordinateur
- › ne pas croire qu'un conflit peut se régler par mail
- › ne mettre en copie que les personnes vraiment concernées
- › adopter une attitude mesurée et respectueuse en toutes circonstances



## Article 2 > Du savoir-vivre ensemble

### Faire preuve :

- › d'objectivité, de discernement et d'éthique personnelle
- › de compréhension, de bienveillance et de tolérance des particularités et des différences de chacun
- › d'acceptation du droit à la fragilité, du droit à l'erreur et à l'imperfection et ne pas adopter une attitude méprisante
- › d'une veille active du bien-être et du mal-être de chacun
- › savoir reconnaître le travail accompli
- › respecter la vie privée et l'équilibre des temps de vie
- › pour les sollicitations professionnelles, de respecter des horaires, les week-ends, les congés et les arrêts de maladie



### Article 3 > Responsabilités managériales

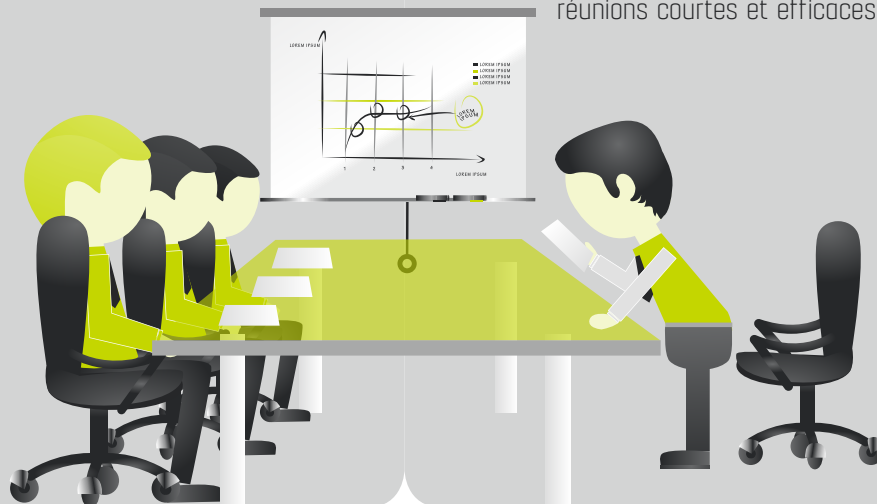
#### Être manager, c'est :

- > pratiquer un management participatif
- > impliquer les membres de son équipe en permettant à chacun d'avoir un impact reconnu sur les projets
- > pratiquer un management bien traitant en anticipant les situations à risque de maltraitance et en prévenant les risques psychosociaux
- > faire confiance a priori, encourager l'autonomie et l'initiative
- > coopérer et valoriser la participation et le travail d'équipe

### Article 4 > Organisation du travail

#### Organiser le travail, c'est :

- > intégrer des délais réalistes de réalisation, planifier les demandes et ne pas céder au tout urgent
- > la transparence des objectifs, des risques et des résultats
- > l'allocation des tâches clairement définies en fonction des compétences et si possible des aspirations de chacun
- > donner les moyens d'effectuer le travail et d'atteindre les objectifs
- > informer sur les dispositifs d'aide et de soutien individualisés
- > planifier les réunions dans la plage 9h-18h, et privilégier les réunions courtes et efficaces



## LE HARCÈLEMENT

Notre communauté ne peut pas ignorer qu'il faut quelquefois gérer et solutionner au mieux des intérêts de chacun des situations difficiles parce que conflictuelles. Il en est ainsi des situations de harcèlement. Il en existe des définitions légales. Il s'agit de délits sanctionnés par le code pénal.

Notre université se doit de prévenir ces situations en organisant des procédures de prévention et d'enquête administrative. Consciente des enjeux qui s'attachent à lutter contre les comportements et propos susceptibles de porter atteinte aux conditions de travail des agents, l'université a souhaité dans une deuxième partie de la présente charte formaliser une procédure accessible à tous lorsqu'il y a suspicion de harcèlement.

Il est rappelé que le premier niveau de traitement des conflits au travail se situe au niveau du supérieur hiérarchique. Cependant, en fonction des situations, les agents peuvent souhaiter avoir recours à une procédure administrative garante de neutralité vis-à-vis de leur situation de travail.



### Article 1 > Éléments constitutifs du harcèlement moral

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés, qui ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail de l'agent, qui :

- > porte atteinte à ses droits et à sa dignité,
- > et/ou altère sa santé physique et mentale,
- > et/ou compromet son avenir professionnel.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre celui ou celle qui commet et celui ou celle qui subit.

### Article 2 > Éléments constitutifs du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

### Article 3 > Procédure d'enquête administrative

L'alerte doit impérativement se faire auprès d'un représentant d'une organisation syndicale (OS) ou du médecin de prévention. Il est nécessaire qu'il y ait un premier filtre sur la réalité de la situation de conflit ou de harcèlement. L'agent assisté par l'organisation syndicale décide de poursuivre ou non selon qu'il s'agit d'un conflit ou d'une situation de harcèlement. En cas de suspicion de harcèlement, dans un premier temps, le plaignant contacte l'organisation syndicale de son choix et/ou le médecin de prévention afin de formaliser sa plainte. Si le plaignant ne se sent pas en capacité de les contacter lui-même, il est envisageable qu'il fasse appel à l'un de ses collègues pour donner l'alerte, sous réserve d'un accord écrit. Cependant, il est important que la victime rédige une plainte écrite sous la forme d'un courrier adressé au président de l'université.

Une commission est constituée. Elle est composée du directeur des ressources humaines, d'un juriste et du secrétaire du CHSCT. Elle a pour mission d'entendre les différents intervenants (plaignant, personne mise en cause et témoins) et de rédiger un rapport d'enquête. Elle se réunira dans le mois suivant la réception de la plainte.

À l'issue de ces auditions, un rapport d'enquête sera rédigé par la commission et sera transmis au président.



### Article 4 > Décision écrite

Une décision écrite du président sera notifiée au plaignant sous 30 jours en l'orientant vers le médiateur en cas de conflit ou vers le directeur général des services en cas de situation de harcèlement. Des poursuites disciplinaires pourront être engagées contre la personne mise en cause auprès de la section disciplinaire pour les enseignants-chercheurs ou auprès de la commission administrative paritaire réunie en formation disciplinaire pour les biatss.

Le CHSCT sera informé de la décision par son président.

Il est bien entendu que l'agent qui ne serait pas satisfait de la décision prise par la commission, peut alors utiliser les voies légales de recours.

---

! Certains passages sont extraits de la Charte des bonnes relations humaines au travail élaborée par la société civile avec le soutien du Ministère du Travail.

Art 222-33-2 du code pénal : « le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ».

Art. 226-10 du code pénal : « ...la dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée, est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende... ».

Art. 222-33 du code pénal : « le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers»

Ces faits sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° sur un mineur de quinze ans ;
- 3° sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de l'auteur ;
- 4° sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- 5° par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.



Université François-Rabelais

Direction du Personnel et des Ressources Humaines

60, Rue du Plat d'Étain - 37020 TOURS CEDEX 1



[www.univ-tours.fr](http://www.univ-tours.fr)