

Point n° 3 à l'ordre du jour

Conseil académique du 05 juillet 2022

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-4 et L. 712-6 1° III, et D. 613-45 ;

Vu les Statuts de l'Université de La Réunion ;

Vu la présentation du projet au Conseil des directeurs de composante en formation restreinte en date du 16 juin 2022 ;

Vu l'avis du Comité technique d'établissement en date du 30 juin 2022 ;

Après en avoir délibéré, les membres rendent un avis favorable à la charte de déontologie, [document annexé](#).

Résultat du vote électronique :

Nombre de présents ou représentés au moment du vote : 60

Nombre de voix Pour : 40

Nombre de voix Contre : 14

Nombre d'abstentions : 5

Nombre de présents n'ayant pas pris part au vote : 1

Fait à Saint-Denis le 31 août 2022

Le Président du Conseil académique


Professeur Gilles LAJOIE

Transmis à la Rectrice de la Région académique de La Réunion, Chancelière des universités le

20 SEP. 2022

Publié au *Recueil des actes administratifs* de l'Université de La Réunion, le

20 SEP. 2022

CHARTRE DE DÉONTOLOGIE ET D'ÉTHIQUE DE L'UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION

PRÉAMBULE

La présente charte comprend deux parties. La première partie est consacrée aux principes éthiques et déontologiques généraux. La seconde partie traite plus spécifiquement de la question de la qualité des relations interpersonnelles dans le cadre des activités professionnelles au sein de l'établissement et des règles et principes devant régir ces relations.

La déontologie est l'ensemble des devoirs, des obligations et des responsabilités qui incombent à une personne dans l'exercice de ses fonctions. L'éthique est l'art de diriger la conduite humaine en tenant compte des valeurs en jeu ; c'est aussi une réflexion portant sur les valeurs en question. La déontologie et l'éthique concernent tous les membres de la communauté universitaire, permanents ou non, sans aucune exception.

L'Université de La Réunion et ses membres s'engagent à promouvoir les valeurs qui sont à la base de toute formation, notamment l'éducation, la culture, la transmission et la diffusion des connaissances, l'acquisition de compétences, l'intégrité scientifique, la propriété intellectuelle, la probité, la transparence, le désintéressement et la discrétion professionnelle, dans un climat d'ouverture, de respect, de liberté et de responsabilité favorisant l'exercice et l'expression de la pensée et du jugement critique.

PARTIE I : PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 1 : Personnels concernés par la charte

La présente charte concerne l'ensemble des personnels de l'Université de La Réunion, agents titulaires et/ou contractuels de droit public ou de droit privé.

Les personnels de l'Université de La Réunion s'assurent que leurs activités sont conformes aux lois, règlements, politiques et procédures qui y sont applicables.

Les personnels de l'Université de La Réunion sont soumis à un devoir de loyauté envers l'établissement dans ses différentes activités. Les personnels de l'Université s'engagent à conserver une attitude toujours respectueuse vis-à-vis de leurs collègues, des usagers, et de l'ensemble de la communauté universitaire. Ils veillent à faire respecter ce principe autour d'eux et sont particulièrement vigilants face à d'éventuels comportements inadaptés ou répréhensibles.

La présente charte est opposable à tous les personnels de l'Université, quel que soit leur grade, leur statut et leur position hiérarchique.

Article 2 : Objectifs

L'Université de La Réunion, établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, est attachée au respect des valeurs humaines et professionnelles et des principes éthiques et déontologiques applicables au service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La charte a pour objectif de contribuer à promouvoir et à faire respecter les valeurs d'éthique, de responsabilité et d'exemplarité et de spécifier les droits et devoirs des différents agents dans l'exercice de leurs fonctions, dans leurs pratiques professionnelles et dans l'accomplissement de leur mission de service public.

La charte vient en complément des statuts, règlements et chartes en vigueur de l'Université et des diverses dispositions législatives et réglementaires issues du Code général de la fonction publique, du Code de l'éducation et du Code de la recherche.

La présente charte comporte également des préconisations et des recommandations afin d'assurer la qualité des relations interpersonnelles dans l'exercice des missions de chaque agent.

Article 3 : Exercice de la fonction

3.1. Statut et mission

Tout agent consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées en fonction de son statut et de sa mission.

3.2. Cumul d'activités

Conformément au statut général de la fonction publique et au cadre réglementaire applicable, les fonctionnaires et agents publics ne peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des exceptions prévues par la réglementation en vigueur, notamment :

- la production d'œuvres intellectuelles et la publication d'ouvrages et articles donnant lieu à des droits d'auteurs ;
- l'exercice d'une profession libérale liée à la nature de leur fonction ;
- la création ou la reprise d'une entreprise.

Tout agent souhaitant bénéficier d'un cumul de rémunération doit formuler une demande d'autorisation auprès de la direction de l'établissement. Chaque intervention extérieure éventuelle doit faire l'objet d'une demande spécifique et distincte. Chaque autorisation est accordée pour une durée déterminée, sous réserve de la garantie de la continuité et du bon fonctionnement du service et compte-tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Ne sont pas concernés par cette demande d'autorisation, les agents occupant un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure

ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail. La dérogation fait l'objet d'une déclaration – dont les modalités sont précisées par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 – à l'autorité hiérarchique dont l'intéressé relève pour l'exercice de ses fonctions.

De même, ne sont pas concernés par la demande d'autorisation susmentionnée les agents exerçant à titre accessoire des activités soumises à déclaration en application du décret n° 2021-1424 du 29 octobre 2021 relatif à la déclaration de certaines activités accessoires par les personnels de l'enseignement supérieur. Les modalités de cette déclaration sont précisées par le décret n° 2021-1424.

En tout état de cause, lorsque la direction de l'établissement estime ne pas disposer des informations nécessaires au soutien d'une demande d'autorisation ou d'une déclaration d'exercice d'une activité à titre accessoire, elle invite l'agent à compléter sa demande ou sa déclaration. La direction de l'établissement peut faire part à l'agent concerné de recommandations visant à assurer le respect de ses obligations déontologiques et le fonctionnement normal du service. La direction de l'établissement peut également s'opposer à l'exercice ou à la poursuite de l'activité accessoire dans certaines hypothèses réglementairement déterminées.

3.3. Décharge d'enseignement et heures complémentaires

Un agent bénéficiant d'une décharge de service ne peut être rémunéré au titre des heures complémentaires, hors décharges d'activité de service des représentants syndicaux.

3.4. Demande de mise à disposition

Un agent souhaitant être mis à disposition d'un organisme de droit public ou privé doit en formuler la demande. La mise à disposition nécessite une convention tripartite entre l'Université, l'agent concerné et l'organisme d'accueil.

Article 4 : Laïcité, liberté d'expression, principes de neutralité et de tolérance

4.1. La laïcité et la neutralité à l'Université

En vertu du Code de l'éducation, le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche est laïque et indépendant de toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique.

La laïcité est un principe à valeur constitutionnelle. La laïcité contribue à l'éthique et à la déontologie et rend possible l'exercice d'une liberté tout en fixant des limites à celle-ci. L'Université de La Réunion respecte et fait respecter les décisions nationales concernant la laïcité applicables aux universités.

Dans l'exercice de ses fonctions, tout agent est tenu à l'obligation de neutralité du service public et au respect du principe de laïcité, et doit s'abstenir d'accomplir des actes ou d'afficher des opinions contrevenant au principe de neutralité. L'Université et ses personnels protègent et respectent la liberté de conscience et la dignité d'autrui, ainsi que les principes de liberté et d'égalité en garantissant à chacun(e) un traitement impartial.

4.2. Application commune aux différentes catégories de personnels

Selon le Code de l'éducation, les dispositions statutaires de la fonction publique de l'Etat

s'appliquent aux membres des corps de fonctionnaires du service public de l'éducation. Les agents, quels que soit leur statut, disposent de la liberté de conscience, mais le principe de laïcité leur interdit, dans le cadre du service public, de manifester leurs croyances religieuses, de se livrer à des activités de propagande ou de prosélytisme, de porter des tenues vestimentaires manifestant leur appartenance à une religion ou assimilables à du prosélytisme, ainsi que de tenir des propos discriminatoires ou d'avoir un comportement discriminatoire.

La liberté d'expression particulière liée aux fonctions syndicales et à la défense des intérêts des personnels est assurée, mais elle ne doit pas remettre en cause le respect des obligations déontologiques. Notamment, des propos ou un comportement agressifs à l'égard d'un collègue sont susceptibles, alors même qu'ils ne seraient pas constitutifs d'une infraction pénale, d'avoir le caractère d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

On sera par ailleurs particulièrement attentif à respecter les origines réelles ou supposées d'autrui, son orientation sexuelle, ses croyances religieuses, ses opinions politiques et philosophiques ou son appartenance syndicale, et à ne pratiquer aucun acte de prosélytisme dans le cadre de l'enseignement et de la recherche.

4.3. Application aux enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs doivent disposer des moyens d'exercer leur activité d'enseignement et de recherche dans les conditions d'indépendance et de sérénité indispensables à la réflexion et à la création intellectuelle. Ils jouissent d'une pleine indépendance et liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires, les principes de tolérance et d'objectivité dans l'accomplissement de leur mission.

Il est attendu des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs qu'ils contribuent, par leur autorité scientifique et académique, à assurer la bonne réputation de l'Université par un comportement digne et exemplaire.

Ils sont tenus de respecter le principe de tolérance. Cela implique de ne pratiquer aucune discrimination, que ce soit à l'encontre d'un(e) collègue ou de tout autre membre de la communauté universitaire, ou d'un usager.

Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs ont obligation de ne pas dénigrer les travaux, la pensée ou les idées d'un(e) collègue, toute critique étant légitime, mais devant respecter les règles de la courtoisie et de la déontologie universitaire.

4.4. Application aux personnels BIATSS

Les personnels BIATSS sont des fonctionnaires ou agents contractuels relevant de la fonction publique de l'État. Ils sont soumis aux règles et aux dispositions législatives et réglementaires applicables aux agents de l'État.

Ils bénéficient de la liberté d'opinion et de conscience garantie par la Constitution et le statut général de la fonction publique, à condition qu'ils respectent strictement l'obligation de neutralité dans le service, notamment dans leurs relations avec les usagers.

Ils sont soumis à un devoir de réserve, même en dehors de l'exercice de leurs fonctions, à l'occasion de toutes communications par tout vecteur.

Article 5 : Vie professionnelle, principes éthiques et déontologiques

5.1. Travail collaboratif

D'une manière générale, le travail en équipe doit être privilégié afin d'assurer des pratiques efficaces et harmonieuses, de sécuriser les décisions et d'assurer une bonne diffusion des informations au sein de l'établissement.

5-2. Devoir de réserve, obligations de discrétion et de secret professionnels

Il convient d'adopter une attitude de réserve et de discrétion à chaque fois que cela est nécessaire. Cela consiste entre autres à ne pas divulguer les secrets d'autrui et à respecter le secret des renseignements personnels qui sont communiqués dans l'exercice des fonctions, ou bien, par exemple, lorsque l'on siège dans des conseils, des commissions ou des comités, ou lors d'entretiens avec des tiers.

Le devoir de réserve désigne l'obligation faite à tout agent public de faire preuve de réserve et de retenue dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles. L'obligation de réserve n'est pas conçue comme une interdiction d'exercer les droits élémentaires du citoyen : liberté d'opinion et liberté d'expression. Le devoir de réserve ne concerne pas le contenu de vos opinions, mais leur mode d'expression. L'obligation de réserve s'applique pendant et en dehors du temps de travail.

Le principe du secret professionnel doit impérativement s'appliquer. Les agents respectent la discrétion professionnelle. Notamment, ils sont tenus de ne pas diffuser à des personnes non habilitées à en prendre connaissance des documents confidentiels ou le contenu de documents de travail. Ils sont également tenus de ne pas diffuser ou divulguer des données nominatives et confidentielles concernant des usagers ou des collègues ou agents de l'Université.

Contrevenir à ce principe du secret professionnel constitue une faute passible de poursuites disciplinaires et/ou judiciaires.

5-3. Respect des dispositifs législatifs et réglementaires

Tous les personnels de l'Université veillent à respecter les dispositifs législatifs et réglementaires concernant leurs activités et leurs champs de compétence. Ils se tiennent informés de ces dispositifs.

En cas de doute, ils s'adressent, selon la question et la sensibilité de celle-ci, à leur supérieur hiérarchique direct, à tout service de l'établissement compétent ou au référent de l'établissement en matière de déontologie

En cas de problème, ils pratiquent la concertation et le dialogue nécessaires dans le processus de décision ou de recherche de solution.

5.4. Respect de l'environnement

L'environnement fait partie du patrimoine humain. Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres de l'Université adoptent un comportement et prennent des mesures propres à pas altérer ou détériorer l'environnement, et propres à garantir ou améliorer la qualité de

celui-ci. Les membres s'assurent que leurs activités sont conformes aux lois et règlements en matière environnementale.

5.5. Égalité et impartialité

Le principe d'égalité devant le service public doit être respecté dans le cadre de l'exercice des activités professionnelles. Il consiste à appliquer un traitement égal à toute personne notamment, sans distinction d'origine ethnique, de nationalité, de genre, d'orientation sexuelle, d'âge, de religion, de convictions politiques, de langue ou de condition sociale.

L'impartialité consiste à éviter toute préférence ou parti pris contrevenant au principe d'équité. Les membres de l'Université traitent les personnes, collègues ou usagers, sans préjugé d'aucune sorte.

Tous les moyens de vérification de l'application des principes d'équité et d'impartialité seront mis en œuvre (par exemple, grille d'évaluation explicite, etc.).

L'Université et ses personnels s'engagent à tout mettre en œuvre pour favoriser la promotion de l'égalité femmes-hommes et pour lutter contre les discriminations de toute nature.

5.6. Déontologie des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs respectent leurs obligations statutaires, ainsi que les règles de déontologie et d'éthique dans le cadre de leurs fonctions d'enseignement et de recherche en conformité avec les dispositions du Code de l'éducation et du Code de la recherche.

Ils respectent les valeurs professionnelles et humaines du service public de l'Enseignement supérieur et de la recherche.

Ils veillent au respect des lois et règlements.

En cas de doute, ils s'adressent, selon la question et la sensibilité de celle-ci, à leur supérieur hiérarchique direct, à tout service de l'établissement compétent ou au référent de l'établissement en matière de déontologie

Lorsqu'ils sont membres d'un jury, ils sont tenus au secret des délibérations, ce qui implique notamment une discrétion professionnelle absolue sur les travaux et l'ensemble des documents soumis aux membres du jury.

Ils assurent les avancements, les recrutements et les promotions sur la base de critères objectifs et impartiaux, en évitant tout favoritisme. Le recrutement et la promotion des personnels se font sur des critères et selon des méthodes équitables et transparentes, sans discrimination d'aucune sorte. Lors des procédures de recrutement, on veille particulièrement à respecter les règles en vigueur, ainsi que les profils des emplois définis par les instances compétentes.

Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs ne doivent pas utiliser leurs prérogatives pour favoriser ou léser un tiers.

5.7. Lutte contre les infractions académiques

Les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs pratiquent une politique de lutte contre les infractions académiques, s'abstiennent eux-mêmes de toute infraction de ce genre et se montrent exemplaires à cet égard.

Dans leurs activités d'enseignement et d'encadrement de la recherche, ils rappellent aux étudiant(e)s les principes éthiques élémentaires, par exemple, en insistant sur la nécessité de s'abstenir de tout plagiat lors des examens ou dans la rédaction des travaux et en les formant à cette question du plagiat et aux autres comportements contraires à l'éthique.

Parmi les infractions contre lesquelles les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs se doivent de pratiquer une politique d'information et de prévention auprès des usagers, on notera entre autres :

- tout acte de plagiat, toute utilisation (totale ou partielle) d'un texte d'autrui en le faisant passer pour sien (par exemple sans indication de référence) ;
- fraude, copiage, tricherie, de même que toute participation à ces actes ou tentative de les commettre, à l'occasion d'un examen ou d'un travail de recherche faisant l'objet d'une évaluation ;
- la substitution de personnes ;
- l'obtention par vol, manœuvre ou corruption, de questions ou de réponses d'examen ;
- la possession ou l'utilisation, avant ou pendant un examen, de tout document non autorisé ;
- l'utilisation pendant un examen de la copie d'examen d'une autre personne ;
- l'obtention de toute aide non autorisée ;
- la falsification de document ou de données.

5.8. Déontologie de la recherche

Les membres d'une unité de recherche respectent la déontologie universitaire ainsi que les principes de l'intégrité scientifique dans l'exercice de leurs fonctions. L'intégrité scientifique est une priorité sur le plan éthique dans le cadre des activités de recherche.

La qualité d'auteur doit être fondée sur un rôle explicite dans la réalisation du travail. La signature d'un travail scientifique est un acte important. C'est une reconnaissance de la propriété et de la valorisation intellectuelle, ce qui suppose une contribution significative au domaine de recherches, dans le respect d'une totale intégrité.

Tout travail de recherche s'appuie sur des études et résultats antérieurs. L'utilisation des sources doit apparaître, notamment sous forme de références explicites lors de toute production, publication et communication scientifiques. L'utilisation des sources est susceptible de nécessiter dans certains cas une autorisation préalable.

Toute personne engagée dans la recherche doit satisfaire à une exigence d'intégrité dans l'interprétation et l'application des résultats et dans la mise en forme de sa recherche. Cette exigence interdit toute forme de fabrication ou de falsification et toute forme de plagiat.

Les enseignants-chercheurs et chercheurs s'engagent à lutter contre tous les manquements à l'intégrité scientifique, tels que le plagiat, la falsification et la fabrication de données, le vol de résultats, et plus généralement contre toutes les pratiques

douteuses ou répréhensibles en matière de déontologie de la recherche.

La double publication des mêmes données, étant assimilable à de l'autoplagiat, est une pratique à éviter absolument, sauf dans des conditions particulières (traduction, langues différentes) et sous réserve de l'autorisation des revues concernées et de l'information des lecteurs.

Les enseignants-chercheurs et chercheurs doivent respecter les engagements pris dans le cadre de leur unité de recherche ou dans le cadre de contrats spécifiques.

Il importe de bien distinguer la notion de lien d'intérêts de celle de conflit d'intérêts (voir l'article 6 de la présente charte). Un lien est une situation où des partenaires ont un intérêt commun. Le lien signifie qu'il existe un intérêt mutuel à agir ensemble, fondé sur un projet scientifique et intellectuel. Un lien d'intérêt est donc non seulement légitime, mais souhaitable.

Néanmoins, en ce qui concerne la participation à des projets de recherche, communications et publications scientifiques, expertises et activités d'enseignement, les enseignants-chercheurs et chercheurs doivent faire état des liens d'intérêts susceptibles d'avoir influencé leur travail, et ce exhaustivement. La déclaration des liens d'intérêts est un élément important de la politique de lutte contre les conflits d'intérêts et contribue à favoriser la transparence.

La production, la collecte, l'utilisation et le transfert de données font l'objet de procédures transparentes. Les résultats d'un travail de recherche ont vocation à être portés à la connaissance de la communauté scientifique et du public, en reconnaissant les apports intellectuels antérieurs et les droits de la propriété intellectuelle. La transparence implique de rendre l'information accessible à tous.

Les membres d'une unité de recherche, quels que soient leur statut et leurs fonctions, sont tenus à la discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Tous les résultats ainsi que leur analyse doivent être conservés de façon à permettre leur vérification.

Dans le cadre de la communication vers le grand public et la vulgarisation, les enseignants-chercheurs et chercheurs limitent leurs prises de parole ou leurs publications à leur expertise professionnelle.

Lors de l'évaluation d'un projet de recherche, d'une unité de recherche ou d'un collègue, il importe d'examiner les dossiers avec impartialité, en déclarant ses liens et conflits d'intérêt (voir article 6 de la présente charte) et en se récusant si on estime qu'un lien ou un conflit d'intérêt est incompatible avec l'exercice impartial de l'évaluation. On est tenu de respecter la confidentialité des éléments et des données dont on a pris connaissance lors la procédure d'évaluation et on s'interdit leur utilisation à des fins de production personnelle.

Les enseignants-chercheurs et chercheurs sont tenus d'informer leur directeur d'unité ou la direction de l'établissement des activités de conseil ou d'expertise menées en marge du travail de recherche et de se conformer aux règles relatives au cumul d'activités et de rémunérations en vigueur dans celui-ci.

Article 6 : Conflits d'intérêts

6.1. Définition de la notion de conflit d'intérêts

Au sens du Code général de la fonction publique, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public. Le conflit d'intérêts peut également conduire à la commission d'une prise illégale d'intérêts, c'est-à-dire un délit réprimé en tant que tel par le Code pénal.

6.2. Prévention de la situation de conflit d'intérêts

Il convient d'éviter les situations où son intérêt personnel risquerait de l'emporter sur l'intérêt de l'Université.

L'utilisation des ressources humaines, matérielles ou financières de l'Université doit se faire d'une manière telle que les intérêts personnels des membres ne l'emportent pas sur les intérêts de l'Université.

Aux termes des dispositions pertinentes du Code général de la fonction publique, si un agent, quel que soit son statut, considère qu'il se trouve ou pourrait se trouver dans une situation de conflit d'intérêts, il veille à la faire cesser immédiatement ou à la prévenir. L'agent se trouvant ou pouvant se trouver dans une telle situation est tenu de faire une déclaration.

En cas de doute, ils s'adressent, selon la question et la sensibilité de celle-ci, à leur supérieur hiérarchique direct, à tout service de l'établissement compétent ou au référent de l'établissement en matière de déontologie

6.3. Exemples de situations potentielles de conflit d'intérêts

Tout membre de l'Université risque d'être en conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel, lorsqu'il se trouve dans l'une ou l'autre des situations évoquées ci-après ou dans des situations analogues (cette liste n'est pas exhaustive) :

- exercer des activités professionnelles externes à l'Université de La Réunion, liées à la recherche et pouvant nuire à sa mission au sein de l'établissement, sur le plan de la recherche ou sur le plan éthique ;
- utiliser sa position ou son statut pour influencer directement ou indirectement une décision d'achat de biens ou fournitures d'une entreprise dans laquelle un proche ou un associé, ou soi-même, a un intérêt financier direct ;
- utiliser des services d'étudiant(e)s, de doctorant(e)s, de stagiaires post-doctoraux, ou de toute personne employée par l'Université dont on est le supérieur hiérarchique, à des fins qui ne sont pas directement associées à leurs recherches à l'Université ;
- orienter des étudiant(e)s, ou leur faire exécuter des travaux pour son avantage personnel ou les impliquer dans des activités de recherche d'une manière pouvant conduire à leur exploitation ou se prêtant à une telle interprétation ;
- utiliser des fonds universitaires dans son intérêt personnel ;
- utiliser des informations confidentielles ou des résultats de recherche, auxquels on a accès dans le cadre de ses fonctions à l'Université, à des fins personnelles, pour des activités externes à l'établissement ;

- diriger des travaux académiques (rapport de stage, mémoire de master, thèse de doctorat, habilitation à diriger des recherches) d'un membre de sa famille ;
- participer à l'évaluation de propositions de fonds ou de contrats soumises par des entreprises pour lesquelles on agit en tant que consultant ou dans lesquelles on a un intérêt ;
- accepter des cadeaux, services ou autres gratifications de la part de personnes ou d'entreprise ayant conclu des contrats avec l'Université ;
- utiliser des ressources de l'Université pour des fins autres que celles qui sont strictement liées à ses propres fonctions universitaires ;
- utiliser le nom ou le logo de l'Université ou son statut d'universitaire dans des ententes ou contrats conclus à titre personnel ou avec des tiers, d'une façon pouvant laisser croire à tort que l'entente ou le contrat est conclu avec l'Université, ou qu'elle y est impliquée ;
- utiliser le nom ou le logo de l'Université ou son statut d'universitaire pour faire la promotion d'un produit, d'un procédé ou d'une technologie, ou pour influencer une décision en vue d'un gain personnel ;
- être membre d'un jury, siéger dans une commission ou un comité de sélection statuant sur le recrutement ou l'avancement d'un membre de sa famille, d'un collaborateur proche, d'une personne avec qui on a co-publié régulièrement ou, plus généralement, avec laquelle on a des liens personnels ou professionnels forts, ou d'une personne dont on a dirigé les travaux ;
- être membre d'un jury, siéger dans une commission ou un comité de sélection statuant sur le recrutement ou l'avancement d'un subordonné ou d'un supérieur hiérarchique ;
- être membre d'un jury, siéger dans une commission ou un comité de sélection statuant sur le recrutement ou l'avancement d'une personne avec laquelle on a ou on a eu des relations interpersonnelles dégradées ou conflictuelles ;
- participer aux débats et votes dans les instances décisionnelles sur les sujets pour lesquels on a ou risque d'avoir un conflit d'intérêts personnel, familial, ou professionnel.
- Dans le cas des jurys, commissions et comités de sélection, certaines de ces situations sont à évaluer. Dans tous les cas de figure, l'agent est tenu de se plier aux règles déontologiques en vigueur et aux textes réglementaires, en se référant par exemple aux guides des comités de sélection, ainsi qu'à la jurisprudence.

PARTIE II : RELATIONS INTERPERSONNELLES DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

Article 7 : Principes généraux

La présente charte a vocation à instaurer ou renforcer une culture d'établissement positive, à promouvoir la tolérance et le respect des différences, et à contribuer à éviter les conflits ou à mieux gérer ceux-ci lorsqu'ils se produisent.

La vie professionnelle implique en effet des interactions entre les personnes et, par conséquent, des relations interpersonnelles. Dans ce cadre s'impose l'obligation de respecter des normes, concernant notamment la question du langage et la manière de s'exprimer.

L'Université de La Réunion accorde une extrême importance non seulement à la compétence, à la qualité des enseignements et de la recherche, mais aussi aux valeurs

humaines et aux qualités personnelles attendues de l'ensemble de ses agents, quels que soient leurs statuts et leurs places dans la hiérarchie.

Dans cet esprit, l'Université met au centre de ses préoccupations les règles de civilité, l'art de vivre ensemble et le respect des personnes et des fonctions, qui sont des valeurs essentielles au cœur de la vie sociale en milieu professionnel. Ces règles relèvent d'une véritable éthique de la relation sociale.

Le respect s'exprime notamment par la politesse et par la courtoisie dans les relations interpersonnelles. La pratique de la courtoisie et de la politesse à l'égard des individus contribue à maintenir et à développer un climat de travail dynamique et stimulant, dans la recherche du mieux-vivre ensemble.

Le traitement des personnes avec respect a comme corollaire le rejet de toute forme de menace, de contrainte, de harcèlement et de discrimination.

Le respect des règles de civilité concerne tous les membres de l'Université. Le langage employé et les pratiques de communication ont un impact sur la qualité des relations entre collègues au sein de l'établissement. C'est pourquoi le savoir-vivre s'impose aux différents aspects de la vie sociale, notamment en milieu professionnel. Le savoir-vivre comprend le respect d'autrui, qui fonctionne par définition sous le signe de la réciprocité. Il facilite la communication entre les personnes.

Tous les personnels de l'Université veillent au respect de l'obligation d'exemplarité dans le cadre de leur fonction et lorsqu'ils expriment une opinion sur les réseaux sociaux ou dans la presse.

Article 8 : Qualité de vie au travail, qualité du travail

L'Université a le devoir de prévenir les risques psychosociaux au travail. Elle met tout en œuvre, par sa politique, pour faciliter et améliorer la qualité de vie au travail de ses agents et pour éviter la dégradation de leur état de santé due à de mauvaises conditions de travail ou à des relations interpersonnelles dégradées dans un cadre professionnel.

Chaque personnel de l'Université, quel que soit son statut, contribue à la réussite de cette politique.

Toute situation susceptible de nuire à la qualité de vie au travail doit faire l'objet d'un signalement et doit être traitée avec célérité.

Toutes celles et ceux qui assurent des fonctions de pilotage ou exercent des responsabilités administratives, pédagogiques, scientifiques, au sein de l'établissement (composante, service, unité, etc.) veillent à respecter et faire respecter les personnes et à appliquer dans leurs pratiques professionnelles la politique universitaire de prévention des risques psycho-sociaux.

On veillera notamment à appliquer les principes suivants :

- le délai souhaité pour l'exécution d'une tâche ou, plus généralement, toute demande d'ordre professionnel, doit être précisé ;
- une demande de travail ou de tâche à effectuer doit respecter un délai raisonnable et réaliste en vue de son exécution et, sauf situation vraiment exceptionnelle, tout sera mis en œuvre pour éviter les urgences et les

- pressions excessives ;
- les sollicitations professionnelles doivent respecter la vie privée et l'équilibre des temps de vie, les horaires réglementaires, les week-ends, les congés et les arrêts de travail, notamment pour raison de santé ;
- s'il y a urgence, on veillera à en expliquer la raison en ménageant la sensibilité du destinataire ;
- dans la mesure du possible, des calendriers seront prévus afin d'assurer une planification optimale ;
- les réunions seront programmées dans la mesure du possible à des plages horaires raisonnables, en évitant de sortir du cadre des heures ouvrables ;
- les messages doivent faire l'objet d'un accusé de réception de la part de leurs destinataires ;
- si un dossier ne peut être traité immédiatement, le correspondant sera avisé que sa demande a bien été prise en compte et qu'il sera tenu au courant du suivi.

Article 9 : Respect des personnels et des usagers de l'Université

Toute personne a le droit d'être traitée avec respect et dignité. Les propos sexistes, misogynes, racistes, homophobes, discriminatoires ou intolérants ne sont pas acceptables et doivent être bannis et sanctionnés si nécessaire.

Les règles relatives à la parité entre les genres doivent être rigoureusement respectées à tous les niveaux et dans tous les domaines d'activité où elles sont applicables.

L'Université et ses agents reconnaissent le droit à la diversité culturelle, aux identités de genre et à la diversité des orientations sexuelles, ainsi qu'à la diversité de croyances, de religions et de philosophies.

Tout membre du personnel de l'Université veille à pratiquer une communication respectueuse, éthique et non violente à l'égard de ses collègues et des usagers.

Les attaques personnelles et les propos ad hominem sont à proscrire ; au contraire, les communications doivent être empreintes de bienveillance et d'attention envers les autres, ce qui suppose du tact et des marques de déférence à l'oral et dans la correspondance. En bref, on s'adresse aux collègues avec respect et sans désinvolture, en respectant les formes, les usages et les normes.

Le dénigrement et l'ironie malveillante, les propos blessants, les écarts de langage, le ton accusateur ou virulent ou, plus généralement, désobligeant, doivent impérativement être évités.

Tout personnel de l'Université est tenu de s'abstenir de formuler des critiques injurieuses ou excessives à l'égard d'un autre membre de cette communauté ou de sa hiérarchie, que ce soit sur le lieu de travail, oralement ou par écrit, sur les réseaux sociaux ou par voie de presse.

Article 10 : La messagerie professionnelle et les règles de courtoisie

Les principes suivants s'imposent :

- la messagerie ne doit pas être un exutoire et il convient de s'exprimer avec mesure et respect en toutes circonstances ;

- la messagerie professionnelle étant en principe un outil au service de leurs missions, les personnels de l'Université veilleront à l'utiliser dans une optique résolument professionnelle ;
- on ne submerge pas ses collaborateurs et ses collègues de messages ;
- on ne détourne pas la messagerie professionnelle dans un but polémique, ou en attaquant les personnes ;
- les messages adressés à un groupe de personnes dans le but de critiquer de manière polémique, discourtoise, méprisante ou diffamatoire un(e) collègue ou un groupe de collègues sont à bannir ;
- le ton, le style et le contenu des messages doivent respecter les codes de la courtoisie et du savoir-vivre ;
- un courriel professionnel a la même valeur qu'un courrier postal et ne doit pas prendre une tonalité familière ou conversationnelle ;
- on ne met en copie que les personnes réellement concernées par le dossier à traiter ou l'affaire dont il est question dans le message ;
- on veille à ne pas faire un emploi abusif, gênant ou problématique de la copie cachée ;
- tout message électronique se termine par une formule de politesse en conformité avec les usages et les règles de civilité.

Article 11 : Le harcèlement moral au travail

Le harcèlement est un délit susceptible de poursuites judiciaires. Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés ayant pour but ou conséquence de dégrader des conditions de travail de la victime de ce comportement, de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'affecter sa santé physique et mentale, ou de compromettre son avenir professionnel (cf. Code pénal).

Ces agissements sont interdits et condamnables (sanction disciplinaire, poursuites judiciaires), qu'il y ait ou non un lien hiérarchique entre celui ou celle qui commet et celui ou celle qui subit le harcèlement, et quels que soient leurs statuts et leurs fonctions.

L'Université et ses membres ont le devoir de prévenir les situations de harcèlement. Lorsqu'un fait de harcèlement est constaté, il importe de le signaler et de prendre toutes les mesures nécessaires pour le faire cesser. Si cela s'avère nécessaire, une procédure disciplinaire ou une procédure pénale pourra être engagée, respectivement par l'université ou par la personne victime.

Article 12 : Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est un délit très grave (cf. Code pénal). Il se caractérise par des propos ou un comportement à connotation sexuelle unilatéral, non désiré par la victime, ayant pour effet de compromettre la qualité de ses conditions de travail et portant atteinte à sa dignité, notamment en raison de leur caractère dégradant, humiliant ou offensant, voire intimidant ou hostile. Les comportements suivants sont à considérer comme relevant du harcèlement sexuel :

- manifestations persistantes ou abusives d'un intérêt sexuel non désirées ;
- avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées ;
- commentaires, allusions, plaisanteries ou insultes à caractère sexuel ;
- avances physiques, attouchements, frôlements, pincements, et autres gestes non désirés ;

- promesses de récompense (implicites ou explicites) en cas d'acceptation d'une demande d'ordre sexuel, ou menaces de représailles en cas de rejet d'une telle demande ;
- toute forme de pression exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle ;
- actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme ;
- violence physique à caractère sexuel ;
- imposition d'une intimité sexuelle non désirée.

En résumé, le harcèlement sexuel correspond à différents comportements (propos, attitudes, gestes, etc.) à connotation sexuelle imposés à une personne (étudiant(e), collègue), quel que soit son genre. La répétition constitue un facteur aggravant.

Le harcèlement sexuel étant un délit, il doit être signalé aux autorités universitaires et, s'il y a lieu, au procureur de la République.

L'Université met en œuvre une politique de prévention et de traitement du harcèlement sexuel favorisant la prise de conscience de la gravité de ce délit.