



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ENSAM

École nationale
supérieure d'architecture
Montpellier | La Réunion

Charte de déontologie et d'éthique de l'ENSAM.

Préambule.

Issue de l'ancien atelier extérieur de l'École nationale supérieure des Beaux-Arts, l'ENSAM a acquis une existence officielle autonome en 1968.

Le bâtiment construit entre 1976 et 1978 est l'œuvre conjointe d'étudiants et d'enseignants souhaitant exprimer la générosité d'une pensée du projet fondée sur le dialogue, la critique inventive et le débat d'idées.

L'ENSAM a décidé, dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail, de compléter sa charte de déontologie adoptée en juillet 2018 et de proposer un document unifié, afin de préciser les droits et devoirs de l'ensemble des personnels dans l'accomplissement de leur mission de service public.

La déontologie, qui fait désormais partie du Statut général de la fonction publique depuis la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la Déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, peut être définie comme l'ensemble des règles, principes et devoirs qui s'imposent aux agents dans l'exercice de leurs fonctions. Elle vise à apporter à l'ensemble des personnels de l'établissement des repères permettant d'améliorer et de sécuriser les pratiques professionnelles.

La présente charte n'a pas vocation à se substituer aux textes notamment statutaires régissant la situation des personnels ; elle est adossée au règlement intérieur de l'ENSAM et se réfère à un ensemble de règles législatives (loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifiée, réglementaires (décrets statutaires de 2018) et professionnelles (Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche du 4 novembre 2014, Charte européenne du chercheur du 11 mars 2005, voir aussi le Code de la Recherche) relatives aux droits et obligations des fonctionnaires et agents publics amenés à poursuivre leur mission de service public au sein de l'ENSAM. A la présente charte sont annexées des recommandations sur les bonnes pratiques favorisant un meilleur vivre ensemble.

La première partie de cette charte évoque les principes généraux applicables à tous les personnels avec une gradation pouvant varier en fonction de leur statut et donne des exemples de mise en situation afin d'aider chaque agent à mieux connaître les exigences de l'activité de service public au sein de l'établissement et à faire face à des conflits de valeurs pouvant se poser dans l'exercice de ses fonctions.

La seconde partie est consacrée aux engagements liés à la prévention et à la lutte contre toute forme de discrimination et de violence.

PREMIÈRE PARTIE : PRINCIPES GÉNÉRAUX

RAPPEL PREALABLE DES NOTIONS ET DÉFINITIONS

Déontologie : la loi du 29 juin 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires s'applique à tous les agents de l'ENSAM.

Elle renvoie à la fois à des valeurs, des obligations et à une protection.

Une charte de déontologie professionnelle ou s'appliquant au sein d'un établissement rassemble principes et valeurs à appliquer par les personnels dans leur exercice professionnel.

Ethique : déclaration officielle des valeurs portées par l'institution

Selon l'article L.123-6 du Code de l'éducation, le service public de l'Enseignement supérieur et de la recherche « promeut des valeurs d'éthique, de responsabilité et d'exemplarité ».

La présente charte de déontologie a pour vocation d'aider les personnels de l'ENSAM, quels que soient leur statut, leur corps d'emploi ou leur contrat de recrutement, à mieux connaître, promouvoir et respecter ces trois valeurs essentielles.

La présente charte de déontologie est applicable à l'ensemble des personnels de l'ENSAM et décline l'application des principes et valeurs en fonction de la situation professionnelle des agents concernés et rappelle la responsabilité de l'ENSAM envers ses personnels et usagers.

Conformément à l'article L.952-2 du Code de l'éducation, les enseignants-chercheurs, jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche.

I. Situation statutaire des membres de la communauté universitaire.

La situation statutaire des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs varie selon le corps d'emploi d'appartenance.

1/ Les enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs sont des agents publics soumis au décret de 2018.

Ils bénéficient du principe constitutionnel d'indépendance dans l'exercice de leurs fonctions, ce principe fondamental, reconnu par les lois de la République s'appliquant exclusivement aux professeurs et aux maîtres de conférences des universités (Conseil constitutionnel décision QPC n°2010-20/21 du 6 août 2010).

2/ Les agents administratifs

Les personnels administratifs de l'ENSAM sont également des fonctionnaires ou agents contractuels relevant de la fonction publique de l'État soumis aux règles figurant à la fois dans les titres 1er (Loi

n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations applicables aux agents de l'État, modifiée par la loi du 20 avril 2016) et 2e du Statut général de la fonction publique (loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant titre II du Statut général applicable aux agents de l'État). Ils sont également soumis, d'une part, aux dispositions législatives et réglementaires du Code de l'Éducation et d'autre part, aux dispositions réglementaires applicables au corps d'emploi auquel ils appartiennent (pour les fonctionnaires) ou du décret n°86 -83 du 17 janvier 1986 (régulièrement modifié) applicable aux agents contractuels.

II. Les obligations issues de la situation statutaire

Art. 1^{er} Exercice exclusif de la fonction et les cumuls d'activité

1°. Le principe

Tout agent consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées en fonction de son statut et de sa mission. Conformément au Statut général de la fonction publique (art. 25 septies loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée par la loi du 20 avril 2016) et aux décrets statutaires (pour les agents contractuels), 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 suivantes :

2°. Les exceptions

- Production d'œuvres de l'esprit devant s'exercer librement (au sens des articles L.112-1 ; L.112-2 ; L.112-3 du code de la propriété intellectuelle) par les enseignants-chercheurs, ou les personnels administratifs. On peut notamment citer l'exemple de la publication d'ouvrages, et articles donnant lieu à la perception de droits d'auteurs.

- Exercice par des membres du personnel enseignant d'une activité découlant de la nature de leur fonction ;

- Autorisation délivrée, par l'autorité hiérarchique, au fonctionnaire occupant un emploi à temps complet, d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise. Cette autorisation est accordée sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités

d'aménagement de l'organisation du travail pour une durée maximale de deux ans.

Tout agent doit former une demande d'autorisation de cumul de rémunération lorsqu'il souhaite intervenir auprès d'un autre employeur public ou d'un organisme de droit privé. Cette autorisation n'est pas globale et annuelle, elle doit être demandée à chaque intervention.

- On peut notamment citer la situation dans laquelle des enseignants-chercheurs et personnels administratifs donnant des cours ou assurant une formation professionnelle rémunérée auprès d'un organisme public ou privé, doivent préalablement former une demande d'autorisation de cumul, signée par les autorités administratives compétentes.

Art. 2 Respect de la laïcité à l'ENSAM

Principe figurant à l'article 1er de la Constitution française, la laïcité rend possible l'exercice d'une liberté tout en fixant des limites à celle-ci.

1°. Les fondements juridiques du respect de la laïcité dans le service public et l'espace public

La loi du 20 avril 2016 sur la Déontologie et les droits et obligations des fonctionnaires dispose que «Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses». Dans l'espace public, la laïcité garantit à toute personne le droit de pratiquer sa religion à condition que l'exercice de cette liberté ne trouble pas l'ordre public.

L'ENSAM, en tant qu'espace public, se voit appliquer la loi n°2010-1192 du 11 octobre 2010 dont l'article 1er dispose que «Nul ne peut, dans l'espace public, porter une tenue destinée à dissimuler son visage ». La laïcité est, en effet, une valeur essentielle du service public interdisant aux agents, lors de l'exécution de leur mission de service public, d'adopter des actes ou d'extérioriser des opinions contraires à la neutralité du service public.

2°. Application de la laïcité à l'ENSAM

Selon l'article L.100-2 du Code des relations entre l'Administration et le public applicable depuis le 1er janvier 2016, «l'Administration agit dans l'intérêt général et respect de la légalité. Elle est tenue à

l'obligation de neutralité et au respect du principe de laïcité. Elle se conforme au principe d'égalité et garantit à chacun un traitement impartial ». Selon l'article L.141-6 du Code de l'éducation, le service public de l'ESR est «laïque et indépendant de toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique».

2-1. Inapplication de la neutralité du service public aux étudiants
Contrairement aux usagers dans l'enseignement secondaire et sous réserve de l'application de la loi du 11 octobre 2010, la laïcité ne s'applique pas aux étudiant(e)s de l'enseignement supérieur (Conseil d'État, 26 juillet 1996, Université de Lille II, n°170106, Lebon.T) dès lors que l'expression de cette liberté ne porte pas atteinte à l'ordre public et au bon fonctionnement du service public.

Les étudiants ne peuvent contester pour des raisons religieuses, le contenu des enseignements, l'organisation des examens, le calendrier universitaire et peuvent être obligés de retirer un vêtement religieux si leur port peut créer un risque dans le cadre de séances de travaux pratiques ou pour l'exercice d'une activité physique. Pour aider à gérer les éventuelles situations conflictuelles, la présente charte renvoie aux recommandations figurant dans le Guide de la laïcité dans l'Enseignement supérieur publié par la CPU en septembre 2015.

2-2. Application de la neutralité du service public aux enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs ne peuvent :

- se livrer à des actes de prosélytisme pendant leur mission de service ;
- arborer des tenues vestimentaires qui s'assimileraient à des actes de prosélytisme ;
- tenir des propos discriminatoires en raison des croyances religieuses.

2-3 . Application de la neutralité du service public aux personnels administratifs

Les personnels administratifs sont soumis aux règles du Statut général de la fonction publique et rappelées par le Conseil d'État qui dans son avis du 3 mai 2000 indique que si tous les agents disposent de la liberté de conscience, « le principe de laïcité fait obstacle à ce qu'ils disposent, dans le cadre du service public, du droit de manifester leurs croyances religieuses» (Conseil d'État, avis, 3 mai 2000, Melle Marteaux).

A ce titre, les personnels doivent appliquer les mêmes principes de neutralité dans leurs actes et leurs propos que les enseignants chercheurs.

Art. 3 Principes et limites de la liberté d'expression

1°. Liberté d'expression et neutralité des personnels administratifs
Les agents administratifs bénéficient de la liberté d'opinion et de conscience garantie par la Constitution et le Statut général de la fonction publique. Ils sont libres d'adhérer à un parti politique, à une organisation syndicale ou à une association. Toutefois, l'expression publique de leurs opinions, notamment, lorsqu'ils font état de leurs convictions politiques, syndicales ou religieuses, est soumise au strict respect de l'obligation de neutralité dans le service. Un agent public n'a ni étiquette religieuse, ni étiquette politique dans le service public car l'utilisateur a besoin de neutralité. L'agent administratif est soumis à un devoir de réserve, même en dehors de l'exercice des fonctions, notamment lorsqu'il tient un blog sur Internet ou s'exprime sur les réseaux sociaux ou dans la presse.

2°. Liberté d'expression et obligations de tolérance et d'objectivité des enseignants-chercheurs

Selon l'article L.952-2 du Code de l'éducation, les enseignants-chercheurs, bénéficient de la liberté d'expression, « sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité » dans l'accomplissement de leur mission.

2-1 . Respect de l'obligation de tolérance

Afin de respecter l'obligation de tolérance, tout enseignant-chercheur, veille à ne pas discriminer un collègue, un agent administratif ou un usager en raison : - de son origine, réelle ou supposée ; - de son appartenance ou son orientation sexuelle ; - de sa religion ; - de ses opinions politiques, philosophiques ou de son appartenance syndicale. La tolérance implique, en effet, le respect de la diversité des opinions et des origines et interdit à tout enseignant-chercheur, de se livrer dans le cadre de la mission d'enseignement et de recherche à des actes de prosélytisme.

L'obligation de tolérance implique, également, un comportement exemplaire de tout enseignant-chercheur, permettant de préserver

la réputation de l'ENSAM, la dignité et l'autorité « morale et l'exemplarité attendues d'un enseignant-chercheur» (Conseil d'État, ordonnance Réf. 26 août 2014, n°382511).

2-2 . Respect de l'obligation d'objectivité

L'objectivité implique :

- de faire abstraction de tout préjugé dans l'exercice de la mission scientifique et d'enseignement,
- de ne pas propager, dans ses écrits, des thèses négationnistes (Conseil d'État, 28 septembre 1998, Nottin, n°159236) ou de ne pas tenir de propos visant à « contester la neutralité et l'objectivité d'une personnalité scientifique notamment en raison de son appartenance religieuse», de tels propos étant jugés «contraires à la déontologie universitaire» par le Conseil d'État (Conseil d'État, 19 mars 2008, n°296984).

Art. 4 Adopter une communication exemplaire et respecter la discrétion professionnelle

1°. Communication exemplaire

Les agents veillent au respect de l'obligation d'exemplarité dans le cadre de leur fonction (art. 25, titre 1er du Statut général de la fonction publique, modifié par la loi Déontologie et droits et obligations des fonctionnaires du 20 avril 2016) y compris lorsqu'ils expriment une opinion sur un blog ou un réseau social ou dans la presse ;

Les personnels veillent

- à respecter la Charte informatique du ministère;
- à utiliser une communication éthique et non violente ;
- à s'abstenir notamment de formuler, de façon injurieuse et excessive (Conseil d'État, 20 mai 2016, n°387105), des critiques de leur hiérarchie ou d'un membre de l'ENSAM sur leur lieu de travail ou sur des réseaux sociaux.

2°. Respect de la discrétion professionnelle

Les agents respectent la discrétion professionnelle (art. 26 du titre 1er du Statut général de la fonction publique) en ne portant pas à la connaissance (à l'exception des représentants des personnels) – de collègues non habilités ou de tiers des documents confidentiels ou le contenu de documents de travail internes à l'ENSAM, ou données nominatives.

Notamment, il convient d'être vigilant avec la diffusion aux seuls agents habilités, de données relatives à l'intégrité physique, la santé, une maladie d'un agent ou d'un étudiant. La diffusion de telles informations à une personne non habilitée, constitue une faute et peut justifier des poursuites disciplinaires et judiciaires.

Art. 5 Déontologie et éthique des enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs respectent la déontologie et l'éthique dans l'exercice de leur fonction d'enseignement et de recherche conformément aux dispositions respectives du code de l'éducation et du code de la recherche.

1°- Déontologie des enseignants-chercheurs

La déontologie résulte des traditions universitaires, des obligations statutaires, elle vise à prendre des décisions respectant les valeurs républicaines, professionnelles et humaines.

L'éthique relève de la conscience de chaque enseignant-chercheur qui doit veiller à respecter une manière d'être rendant possible le savoir-vivre ensemble.

Cela implique dans l'exercice de leur fonction d'enseignement d'interroger leur pratique et leurs compétences et d'éviter tout débordement dans la sphère privée des étudiants. L'autonomisation des étudiants étant un enjeu majeur du processus de formation, une attitude éducative et compréhensive conjuguée avec une responsabilisation et une communication claire de la démarche pédagogique (programme, contenu, objectifs, modalités d'évaluation) est à privilégier. Garants de la préservation de l'intégrité physique et psychique des étudiants, les enseignants-chercheurs doivent s'abstenir de tout propos ou comportement à caractère sexuel ou sexistes, et à toute forme de pression morale. Il convient de signaler à l'administration tout comportement laissant présupposer des difficultés rencontrées par un étudiant.

Une attitude positive et encourageante est attendue.

Vis-à-vis de l'équipe pédagogique, une relation de respect, pour fonder une communauté pédagogique et solide et cohésive est attendue.

L'ENSAM soutient et encourage les enseignants-chercheurs, notamment en matière d'accès à la formation et dans l'organisation du cadre de travail.

Les enseignants-chercheurs s'engagent à respecter les modalités organisationnelles établies par l'institution et à se rapprocher de la direction des études en cas de difficulté.

L'ensemble du personnel doit être traité avec respect et courtoisie tant dans les rapports verbaux que via la messagerie.

Intégrité scientifique

L'intégrité scientifique est définie comme l'ensemble des règles et des valeurs qui doivent régir l'activité de recherche, pour en garantir le caractère honnête et scientifiquement rigoureux. Son respect implique à la fois une responsabilité individuelle des chercheurs et une responsabilité collective de l'institution. L'ENSAM respecte la Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche de 2015 qui détaille les critères d'une démarche rigoureuse, intègre et responsable. Les valeurs véhiculées par l'intégrité scientifique s'appliquent également à la formation. Dans cet esprit, la Commission recherche de l'ENSAM s'engage à :

- Définir de bonnes pratiques de recherche scientifique
- Sensibiliser et former les acteurs de la recherche et de la formation à l'intégrité scientifique
- Elaborer et mettre en œuvre des procédures de prévention et de traitement de la fraude
- Prévenir et sanctionner les manquements à l'intégrité scientifique (falsifications, fabrications de résultats, plagiats, autres pratiques de recherche discutables)

Les enseignants veillent au respect de la légalité notamment :

- lorsqu'ils participent à des jurys de délibération en veillant à respecter la composition et le quorum ainsi que la confidentialité du contenu des délibérations au sein des différentes instances dans lesquelles ils siègent ;
- lorsqu'ils encadrent les travaux d'étudiants en rappelant la nécessité pour les étudiants de ne pas commettre de plagiat dans l'écriture de leurs travaux ;

Art. 6 Respect des dispositifs législatifs et réglementaires

Tous les personnels veillent dans leurs champs respectifs de compétence à se tenir informés des dispositifs législatifs et réglementaires applicables à leurs activités respectives. Cette exigence implique un dialogue entre les personnels et le partage d'une culture de sécurité des processus de décision.

Les personnels de l'ENSAM coopèrent avec tous leurs collègues, quelques soient les services et les instances et valorisent le travail en équipe pour converger vers des pratiques harmonisées renforçant la sécurité des décisions et rendant possible une bonne diffusion des informations au sein de l'établissement.

Art. 7 Prévention des situations de conflit d'intérêts

1°. Principe et définition de la situation de conflit d'intérêts

Tout agent, quel que soit son statut (ou sa situation juridique), veille à ne pas se placer dans une situation de conflit d'intérêts. Le conflit d'intérêts est défini, par la loi (art. 25 bis du titre 1er du Statut général de la fonction publique, modifié par la loi du 20 avril 2016) comme « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés, qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial ou objectif d'une fonction ». Le conflit d'intérêts peut également constituer un délit. Selon l'article 432-12 du Code pénal, le conflit d'intérêts désigne « le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement ».

2°. Exemples de situations potentielles de conflit d'intérêts

Toute personne entrant dans le champ d'application de la présente charte 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 semblables. Cette liste n'est pas exhaustive :

- Exercer des activités professionnelles externes liées à la recherche et pouvant nuire à l'exercice de son jugement de chercheur ou à la

conduite éthique de ses tâches et responsabilités en recherche à l'ENSAM ;

- Utiliser sa position ou son statut pour influencer directement ou indirectement la décision d'acheter des biens ou des fournitures d'une entreprise dans laquelle un proche ou un associé a un intérêt financier direct ;
- Utiliser des services d'étudiants, de doctorants, de stagiaires, ou de personnes employées par l'ENSAM, sur qui l'on exerce des responsabilités académiques ou de supervision, pour des fins autres que celles directement associées à l'enseignement et la recherche ;
- Orienter des étudiants, ou leur faire exécuter des travaux pour son avantage personnel plutôt qu'en fonction de leur formation, ou les mettre à contribution dans des activités d'une manière pouvant conduire à leur exploitation ou à être interprétée de la sorte ;
- Utiliser les moyens de l'ENSAM pour appuyer ses intérêts personnels ;
- Utiliser de l'information confidentielle ou des résultats de recherche auxquels elle a accès dans le cadre de ses fonctions à des fins personnelles, pour des activités externes, ou pour une entreprise dérivée ;
- Diriger les travaux académiques (rapport de stage, mémoire de master ou la thèse de doctorat) d'un membre de sa famille immédiate quel que soit le lien juridique actuel ou passé
- Participer à l'évaluation de propositions de partenariat ou de contrats soumises par des entreprises dans lesquelles l'agent est impliqué ;
- Accepter des cadeaux, des voyages ou services pour son usage personnel de la part de personnes ou d'entreprise ayant conclu des contrats avec l'ENSAM ;
- Utiliser gratuitement des ressources de l'ENSAM (personnel et services, locaux, équipement, matériel) pour des fins autres que celles reliées à ses fonctions à l'ENSAM ;
- Utiliser le nom de l'ENSAM ou son statut d'enseignant-chercheur dans des ententes ou contrats conclus à titre personnel ou avec des tiers, d'une façon pouvant laisser croire que l'entente ou le contrat est conclu avec l'ENSAM, ou qu'elle s'en porte garante ou y est impliquée de quelque façon que ce soit ;

- Utiliser le nom de l'ENSAM ou son statut d'enseignant chercheur pour faire la promotion d'un produit, d'un procédé ou d'une technologie, pour influencer une décision en vue d'un gain personnel ;
- Siéger dans une commission, jury statuant sur l'avancement ou le recrutement de personnes ayant des liens personnels ou professionnels ;

3° L'ENSAM s'assure que les financements externes n'influencent pas l'indépendance des contenus pédagogiques

En tant qu'établissement public ayant pour finalité la transmission désintéressée des savoirs l'ENSAM doit rendre transparents les financements qu'elle est susceptible de recevoir de la part d'institutions et d'organismes publics ou privés en les publiant sur le site internet. Elle s'assure que ceux-ci n'interfèrent pas avec l'indépendance des contenus pédagogiques.

Les supports d'enseignement distribués au sein des facultés ne peuvent en aucun cas être rédigés, distribués ou financés par une industrie ou tout autre organisme privé à but lucratif.

DEUXIÈME PARTIE : PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE VIOLENCE ET DE DISCRIMINATION

L'ENSAM est une communauté 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. L'ENSAM respecte non seulement les valeurs républicaines et professionnelles mais également les valeurs humaines qui sont relatives aux qualités personnelles attendues des agents quels que soient leur statut et leur situation hiérarchique. Le savoir-vivre est aussi important que les compétences et le savoir-faire car il permet de cultiver un sentiment d'appartenance et de rendre possible un savoir-vivre ensemble, au sein de l'ENSAM.

Si les statuts sont différents, chacun doit, dans la mission de service public qu'il poursuit, avoir à l'esprit que les mots et les pratiques ont un impact sur la qualité des relations sociales au sein de l'établissement.

Non-discrimination

L'ENSAM vise à:

- promouvoir et développer l'égalité femme-homme et la parité dans l'établissement. A cette fin un plan d'action pour l'égalité Homme/Femme est en cours d'élaboration.
- être un modèle en terme d'accompagnement du handicap. Des actions pour favoriser l'inclusion sont proposées.
- promouvoir et appliquer, dans le cadre de la laïcité, les autres principes de la non-discrimination en matière d'âge, d'origine ethnique, nationale ou sociale, de religion ou de croyance, d'orientation sexuelle, de genre, d'opinion politique, de situation sociale ou économique dont la liste a été élaborée par le défenseur de droits <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

Une politique de prévention

- Une politique de formation obligatoire auprès des personnels et étudiants concernant la qualification des violences sexuelles et sexistes.
- Une information générale et ciblée sur les dispositifs d'alerte et de signalement
- Des campagnes d'information et de sensibilisation sur les sujets des violences et des discriminations
- La prise en compte du prénom d'usage et la sensibilisation de tous à la lutte contre les LGBT phobies.
- Formation spécifique des responsables d'associations, responsables de semestres, responsables RH, référents RPS
- La mise à disposition de guides
- La mise en place de référents RPS et déontologie

Un dispositif de signalement et de traitement

179, rue de l'Espérou

34093 MONTPELLIER CEDEX 05

T. 04 67 91 89 89 | F. 04 67 41 35 07
www.montpellier.archi.fr

- Une fiche spécifique disponible sur l'intranet et diffusée régulièrement sert de cadre au recueil des incidents.

- Une boîte mail générique pour témoins ou victimes « incidents@montpellier.archi.fr » à laquelle la fiche de signalement est transmise.

- Insertion de la fiche dans le registre du CHSCT

Suite à l'envoi de la fiche de signalement sur la boîte mail générique, renvoyant au responsable RH et un représentant du personnel volontaire, une saisine du groupe des référents RPS est faite et des suites sont organisées en concertation avec l'agent concerné.

Le médecin de prévention est informé via la lecture du registre des incidents aux réunions de CHSCT.

Le rappel du cadre juridique

La discrimination, le harcèlement ou la violence sont punis par la loi. Ils font l'objet d'une obligation de signalement.

Les textes de référence :

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
- Code pénal : articles 222-33, 225-1 à 225-4 et 432-7 relatifs au harcèlement sexuel et aux discriminations
- Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

Les discriminations et l'obligation de signalement :

- Article 6, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non- appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. » (...) « Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »
- Article 6 bis « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.»
- La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 condamne les « agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet, une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale de l'agent, ou de compromettre son avenir professionnel. »
- Article 225-1, Code pénal « Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.
- Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à

moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

- La discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

- Article 40 du code de procédure pénale : « Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.

- Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ». Les violences sexistes :

- Art. L. 1142-2-1 du code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » Le harcèlement sexuel :

- Article 222-33 du code pénal créé par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 1 « I. 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. II. 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. »

La diffamation :

- La diffamation est une notion juridique qui désigne le fait de tenir des propos attentatoires à l'honneur et à la dignité d'une personne de manière intentionnelle. La personne visée peut être une personne physique (un individu) ou bien une personne morale (une entreprise, une association, un journal...).

- La loi du 29 juillet 1881 : « Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation ».

Dénonciation calomnieuse :

- La dénonciation calomnieuse est un délit défini dans les articles 226-10 à 226-12 du Code pénal. Ce délit consiste à dénoncer une personne pour un fait que l'on sait inexact – au moins partiellement. Pour être qualifiée de « dénonciation calomnieuse », la dénonciation doit porter sur un fait passible de sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires.

- L'article 226-10 du Code pénal dispose : « 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 ».

Chaque membre de l'ENSAM adhère à la présente Charte et s'engage à promouvoir les valeurs qui y sont exprimées.

Adoptée par le Conseil d'administration et annexée au règlement intérieur, la présente Charte est opposable à tous les acteurs au sein de l'ENSAM qui s'engage à déférer devant les instances disciplinaires appropriées tout membre du personnel ayant violé tout ou partie de la présente Charte. L'ENSAM s'engage à alerter les autorités de tutelles concernées en cas de manquement au respect des points de la Charte qui relèvent d'un texte législatif ou réglementaire. L'ENSAM s'engage à faciliter les enquêtes sur l'intégrité scientifique et professionnelle, dans le respect du principe de présomption d'innocence et des droits de la défense mais aussi de la protection des lanceurs d'alerte et des droits d'auteur. L'ENSAM s'engage à mettre en place une politique globale de lutte contre les conduites répréhensibles.

La présente Charte a été votée en Conseil d'administration le 13 janvier 2022.