

**CHARTRE D'ETHIQUE  
ET DE  
DEONTOLOGIE  
DE L'UNIVERSITE DE LOME**

## **Préambule**

*L'Université de Lomé est créée en 1970. Elle est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel doté d'une autonomie de gestion. Son fonctionnement repose sur le respect des valeurs et principes applicables au service public de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.*

*L'Université de Lomé est consciente de la nécessité, pour l'ensemble des membres de sa communauté (enseignants chercheurs, membres du personnel administratif et technique) quel que soit leur statut (fonctionnaire ou contractuel), de disposer d'un référentiel écrit des valeurs traditionnelles, humaines et professionnelles qui régissent le service public de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.*

*L'intérêt pour l'Université de Lomé de se doter de cette charte se justifie par le fait que l'éthique et la déontologie font partie du statut général de la fonction publique togolaise depuis la loi n°2013 du 21 janvier 2013 portant statut général de la Fonction Publique.*

*Conformément à l'article 145 de ladite loi qui reconnaît aux statuts particuliers le pouvoir d'édicter des normes complémentaires d'éthique et de déontologie, l'Université de Lomé a décidé, de se doter d'une charte d'éthique et de déontologie afin de préciser les droits et obligations de chaque catégorie socio professionnelle dans l'accomplissement de sa mission de service public de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.*

*L'éthique peut être définie comme un ensemble des principes de la morale qui régissent la conduite des membres d'une communauté.*

*La déontologie, peut être définie comme l'ensemble des règles et des 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 en vigueur régissant le statut de chaque catégorie socioprofessionnelle ; elle est tout juste un complément nécessaire à leur mise en œuvre.*

*La présente Charte comporte quatre parties.*

*La première partie de la Charte rappelle les obligations qui incombent aux membres du personnel de l'Université de Lomé par rapport à leur catégorie socio professionnelle afin d'aider chaque membre à mieux connaître les exigences inhérentes à la profession qu'il exerce et à l'accomplir dans l'intérêt général.*

*La seconde partie consacrée au bon comportement, met en évidence les différentes attitudes relatives au savoir être et au savoir-faire qui s'imposent à l'individu, membre de la communauté universitaire. Ces exigences sont valables aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de ladite communauté.*

*La troisième partie évoque le vivre ensemble, met en exergue les exigences inhérentes à la vie en communauté.*

*La quatrième partie relative à la violation des règles de bonne conduite, décrit les différents actes interdits et les sanctions auxquelles l'on s'expose en cas de mauvaises conduites ou de conduites contraires aux dispositions de la présente Charte.*

## I. LES OBLIGATIONS DU PERSONNEL DE L'UNIVERSITE DE LOME

### A. Obligations du personnel enseignant

- Article 1<sup>er</sup>- Les professeurs et les maîtres de conférences sont tenus de participer :
- aux services des examens ;
  - à la gestion des Unités d'Enseignements ;
  - à la recherche dans l'établissement où ils enseignent ;
  - aux réunions et travaux des conseils et assemblées.

Ils sont également tenus de diriger les travaux des étudiants et des chercheurs.

- Article 2- Les Maitres-Assistants sont chargés :
- d'encadrer les étudiants en petits groupes ;
  - d'organiser et de superviser les travaux dirigés, les travaux pratiques et les exercices ;
  - de participer aux services des examens sous le contrôle des professeurs et maitres de conférences chargés de la partie fondamentale de cet enseignement ;
  - de contribuer aux travaux dans les établissements de recherche où ils sont affectés.

- Article 3- Les Assistants sont :
- chargés des travaux dirigés ;
  - tenus de participer aux travaux de recherche dans les établissements où ils sont affectés ;
  - tenus de participer aux services des examens.

- Article 4- Les maitres-assistants et les assistants peuvent assurer les cours magistraux lorsque les circonstances l'exigent.

- Article 5- Outre ces dispositions générales ci-dessus énumérées, les enseignants des centres hospitaliers universitaires et ceux de l'enseignement supérieur

technique et professionnel sont assujettis aux dispositions spéciales qui régissent leur corps respectif.

❖ Respect des charges de travail des enseignants

Article 6- Chaque enseignant est tenu d'honorer ses engagements conformément à son statut en respectant la charge horaire de travail qui lui a été dévolue.

❖ De la mission des enseignants

Article 7- La mission est le fait pour un enseignant, tout en restant titulaire de son poste, d'exercer provisoirement ses fonctions d'enseignant ou de chercheur en dehors de son Université ou de son Etablissement de rattachement, même si les nécessités du service conduisent à confier tout ou partie de ses fonctions à un intérimaire.

La mission peut être de courte ou de longue durée conformément aux dispositions régissant le statut du personnel enseignant.

Article 8- Tout enseignant a droit à une mission dès lors qu'il remplit les conditions y afférentes. En cas de mission de longue durée, le temps de ladite mission est pris en compte pour l'avancement et la constitution du droit à la pension.

Il est tenu de rejoindre son poste à l'issue de la durée prévue pour la mission.

Article 9- Tout enseignant doit faire preuve d'une conscience professionnelle dans l'exercice de ses fonctions. En cas de carence notoire dans l'accomplissement de ses tâches, il sera reversé dans la fonction administrative dans laquelle il est apte.

Article 10- On entend par insuffisance ou carence professionnelle :

- Toute capacité intellectuelle défailante ;
- L'assurance des cours en deçà des normes académiques ;
- Le non-respect des charges de travail ;
- L'absentéisme chronique aux lieux et aux heures de travail.

Article 11- La décision de reversement d'un enseignant dans la fonction publique pour insuffisance ou carence professionnelle, est prise sur avis conforme de la commission disciplinaire désignée par le Conseil de l'Université après observation des formalités prescrites en matière disciplinaire.

## **B. Les obligations du personnel administratif et technique**

Article 12- Le personnel administratif et technique est tenu :

- au respect des charges professionnelles conformément à son statut et aux lois en vigueur
- à la loyauté et à la probité,
- au respect de la légalité,
- à l'obéissance de la hiérarchie,
- à l'exécution fidèle et convenable des tâches qui lui sont confiés dans le cadre de ses fonctions et dans un environnement sain,
- à la disponibilité vis-à-vis de tout usager du service public.

Article 13- Il est interdit à tout agent quelle que soit sa catégorie socio-professionnelle, d'exercer ou de se livrer à toute autre activité lucrative ou génératrice de revenus sur son lieu de travail.

Article 14- Les agents contractuels sont non seulement soumis aux obligations générales qui s'imposent à tout membre de la communauté universitaire, mais aussi celles qui sont liées à l'emploi qu'ils occupent.

Article 15- Tout démarchage dans les bureaux est interdit. Tout contrevenant à la présente disposition s'expose aux sanctions disciplinaires prévues à cet effet.

## II. DU BON COMPORTEMENT

### A. Du savoir être

#### ❖ De la conscience professionnelle

Article 16- La conscience professionnelle est la connaissance et pratique du devoir d'état ; pour celui qui exerce une profession, il s'agit d'une claire perception des devoirs qui y sont attachés et d'une résolution ferme de s'y conformer, ce qui, d'une déontologie à l'autre commence toujours par le devoir d'être consciencieux, d'agir avec soin

Article 17- Toute personne membre du personnel de l'Université de Lomé, quelle que soit sa catégorie socioprofessionnelle, est tenue d'accomplir de façon consciencieuse les tâches pour lesquelles elle a été engagée.

#### ❖ Du respect de la hiérarchie

Article 18- On entend par hiérarchie, l'ensemble des personnes, agents ou services, participant à l'exercice d'une autorité, considéré dans leur échelonnement et fondé sur l'obligation pour une personne subordonnée d'exécuter les ordres et de suivre les instructions de la personne qui lui est immédiatement supérieure.

Article 19- Toute personne membre du personnel de l'Université de Lomé, quelle que soit sa catégorie socio-professionnelle, est tenue de respecter ses supérieurs hiérarchiques dans l'intérêt de l'Institution.

#### ❖ Du respect de l'équité

Article 20- On entend par équité la justice fondée sur l'égalité, le devoir de rendre à chacun ce qui lui revient de droit, le principe qui commande de traiter également les choses égales par nature, toute modération raisonnable dans l'application du droit, tout effort pour rétablir l'égalité en traitant inégalement des choses inégales.

Article 21- Le principe d'équité oblige tout acteur de la vie universitaire à faire preuve d'objectivité d'impartialité et de neutralité dans l'accomplissement des tâches qui lui sont dévolues.

Article 22- L'objectivité invite tout enseignant :

- à ne pas dénigrer les travaux ou la pensée d'un collègue et ou d'un auteur quelconque ;
- à faire abstraction de tout préjugé dans l'exercice de sa mission pédagogique et scientifique ;
- à ne pas rompre l'égalité entre les personnes qu'il est appelé à enseigner et à évaluer.

L'objectivité requiert également une présentation équilibrée des opinions et des écoles de pensées différentes.

## **B. De la liberté d'opinion**

Article 23- On entend par liberté d'opinion le droit reconnu à tout individu d'exprimer librement ses pensées et de les publier. Autrement dit, c'est le droit reconnu à tout individu de penser ce qu'il veut (liberté de pensée) et d'exprimer ce qu'il pense (liberté d'expression).

### ❖ De l'exercice de la liberté d'opinion

Article 24- Tout membre de la communauté universitaire, quelle que soit sa catégorie socio-professionnelle, est libre d'exprimer sa pensée, ses convictions politiques, syndicales ou religieuses dans le respect des textes en vigueur et des traditions universitaires.

Article 25- On entend par traditions universitaires l'ensemble des usages et pratiques particulières à l'Université et dont la force obligatoire est variable.



### ❖ Des limites à la liberté d'opinion

Article 26- L'exercice de la liberté d'opinion ne doit pas porter atteinte aux droits de la personne notamment le droit à la vie, à l'intégrité physique, à la vie privée et aux droits intellectuels notamment les droits d'auteur.

Article 27- L'exercice de la liberté d'opinion ne doit pas non plus :

- porter atteinte aux convictions politiques, syndicales ou religieuses des uns et des autres ;
- constituer un moyen de diffamation ou d'atteinte à l'honneur des personnes ou un moyen de discrédit de l'Institution qu'est l'Université de Lomé ;
- être un moyen de diffusion de mensonges, de contre-vérités ou de délation.

### **C. Du respect de la légalité**

Article 28- Tout membre de la communauté universitaire, quelle que soit sa catégorie socio-professionnelle est tenu de respecter les textes applicables à leurs corps respectifs.

### ❖ Du respect de la légalité par le personnel enseignant

Article 29- Les enseignants-chercheurs sont tenus :

- lors des délibérations, de veiller au respect du quorum et la confidentialité de leur contenu au sein des différentes instances dans lesquelles ils siègent ;
- lors de l'encadrement des travaux d'étudiants en Master ou en Doctorat, de rappeler de façon rigoureuse la nécessité pour les étudiants de ne pas commettre de plagiat dans la rédaction de leurs travaux.

### ❖ Du respect de la légalité par le personnel administratif

Article 30- Tout membre du personnel administratif et technique, qu'il soit permanent ou temporaire, est tenu de veiller au respect de l'obligation d'exemplarité dans l'exercice de sa fonction.

Il est soumis à la même rigueur lorsqu'il exprime une opinion sur un blog ou un réseau social ou dans la presse.

Article 31- Conformément à l'exigence d'exemplarité dans l'exercice de sa fonction, tout membre du personnel administratif et technique est tenu :

- de respecter ;
- d'avoir une attitude conciliante et non violente ;
- de s'abstenir de faire de façon injurieuse ou excessive des critiques à l'endroit de leur supérieur hiérarchique ou d'un membre quelconque de la communauté universitaire, que ce soit sur le lieu de travail ou sur des réseaux sociaux.

#### **D. Du respect de la discrétion professionnelle**

Article 32- Tout membre du personnel administratif ou technique quelle que soit sa position professionnelle est tenu de respecter la discrétion professionnelle en ne portant pas à la connaissance de personnes non habilitées ou de tiers des documents confidentiels ou le contenu de documents de travail interne à l'Université ou à leur structure ou établissement de rattachement.

##### **❖ Du respect du secret professionnel**

Article 33- Tout membre du personnel administratif ou technique est tenu de respecter les données confidentielles relatives aux personnes en ne les divulguant pas aux tiers ou à des collègues ou agents de l'établissement dont ils ont connaissance dans le cadre de leur fonction au sein de l'Université.

Article 34- La diffusion de telles informations à une personne non habilitée, constitue une faute professionnelle passible des poursuites disciplinaires pour violation du secret professionnel, ainsi que des poursuites judiciaires.

#### **E. Du respect des charges professionnelles**

Article 35- Tout membre du personnel doit accomplir de façon convenable la fonction ou le service pour lequel il a été engagé. Pour ce faire, il est soumis à l'obligation :

- d'occuper personnellement son poste et l'exercer de façon consciente et professionnelle ;
- d'exercer cette fonction de façon permanente et continue ;
- de s'y consacrer de façon exclusive et rigoureuse.

Article 36- Toute activité exercée de façon parallèle au détriment du poste pour lequel on a été affecté constitue une faute professionnelle passible de poursuite disciplinaire.

## **F. De l'exigence de loyauté envers l'institution**

Article 37- Tout membre du personnel doit faire preuve dans l'accomplissement de sa fonction, de loyauté envers l'institution qui l'emploie.

Par loyauté, il faut entendre plus spécialement la sincérité contractuelle ou la bonne foi contractuelle des membres du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

## **III. DU SAVOIR VIVRE ENSEMBLE**

Article 38- Tous les membres du personnel de l'Université de Lomé forment une communauté. Aussi la vie en communauté exige-t-elle le respect de certaines règles auxquelles tout membre est obligé de se soumettre. Parmi ces règles on peut citer entre autres :

- le respect mutuel ;
- la tolérance du prochain ;
- la solidarité à savoir l'entraide mutuelle, et la collaboration ;
- le refus de certaines pratiques telles que le harcèlement, la souffrance au travail, la discrimination, la délation, la bassesse, les injures...

Ces valeurs ci-dessus citées sont valables non seulement dans les rapports entre les membres du personnel mais aussi dans les rapports avec les étudiants, les usagers et les tiers externes à l'Université qui sollicitent ses services.

### **A. Du respect mutuel**

Article 39- Tout membre de la communauté universitaire, quelle que soit sa catégorie socio-professionnelle, est tenu d'avoir un sentiment d'égard envers non seulement ses collègues de bureau, de service et de l'Institution mais aussi envers les étudiants, les usagers et les tiers externes à l'Université qui sollicitent ses services.

## **B. De la tolérance du prochain**

Article 40- Tout membre de la communauté universitaire, quelle que soit sa catégorie socio-professionnelle, est tenu dans l'exercice de ses fonctions, de respecter la liberté des autres membres du personnel de l'Institution, leurs manières de penser, d'agir, leurs opinions politiques et religieuses.

## **C. De la solidarité**

Article 41- Tous les membres de la communauté universitaire forment une famille. Dès lors, tout membre de la famille universitaire, quelle que soit sa catégorie socio professionnelle, est soumis dans l'exercice de ses fonctions, à un impératif d'entraide réciproque, de secours et d'assistance envers les autres membres qu'ils soient du même service ou non.

## **D. Du refus des pratiques contraires à la décence**

Article 42- Tout membre de la communauté universitaire est tenu au respect de certains principes élémentaires nécessaires à l'harmonie du corps social de l'Institution. Conformément à cette exigence, tout comportement contraire à la décence est à proscrire.

### ❖ Du refus du harcèlement

#### - *Du harcèlement moral*

Article 43- Le harcèlement moral est le fait pour un membre de la communauté universitaire de tourmenter avec obstination, de soumettre à des critiques, à des brimades, au mépris et à des moqueries répétés un ou plusieurs membres de ladite communauté.

Article 44- Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés :

- dégradant fortement les conditions de travail de l'agent ;
- portant atteinte à ses droits et à sa dignité ;
- altérant sa santé physique et mentale ;
- et/ou compromettant 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. Ils peuvent justifier une sanction disciplinaire.

Ces agissement sont non seulement interdits à l'égard de collègues et personnels de l'Université, mais aussi des usagers qui sollicitent ses services.

- Du harcèlement sexuel

Article 45- Le harcèlement sexuel est le fait pour un membre de la communauté universitaire de poursuivre une personne, membre de ladite communauté de ses assiduités pour en obtenir des faveurs sexuelles, lorsque son auteur, usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions pour parvenir à ses fins.

Article 46- Est assimilé au harcèlement sexuel toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans un but réel ou supposé en vue 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 47- Le harcèlement sexuel se manifeste par des agissements que sont :

- les propos ;
- les attitudes ;
- les gestes ;
- les écrits...à connotation sexuelle imposés de manière répétée à une personne quel que soit son sexe.

❖ De la souffrance au travail

Article 48- La souffrance est le fait de tolérer certaines pratiques qu'on pourrait empêcher dans l'intérêt de celui qui les subit ou du moins celui qui les supporte et de les faire disparaître en exerçant son propre droit.

Article 49- L'Université de Lomé doit veiller :

- à pratiquer une gestion respectueuse des personnes ;
- à prévenir dans ses pratiques, les risques psychosociaux au sein de chaque établissement et service ;
- à prendre des mesures nécessaires afin de faire cesser toute souffrance physique ou morale au travail conformément aux règles prescrites par le code du travail.

❖ De la discrimination

Article 50- On entend par discrimination, le fait pour une personne d'opérer une différenciation contraire au principe d'égalité qui régit la vie en

communauté. Autrement dit, elle consiste à rompre l'égalité au détriment de certaines personnes ou groupes de personnes en raison de leur appartenance sociale, ethnique, raciale, religieuse ou politique.

❖ De la délation

Article 51- On entend par délation, toute dénonciation intéressée, méprisante et honteuse d'un ou de plusieurs faits totalement ou partiellement inexacts, en général à l'insu de la personne mise en cause.

❖ De la bassesse

Article 52- On entend par bassesse, tout comportement qui dénote de son auteur, un manque d'élévation morale. Autrement dit, il s'agit d'une action vile, déshonorante de nature à nuire à autrui.

❖ Des injures

Article 53- On entend par injure, toute expression outrageante (paroles, écrits, imprimés, dessins), termes de mépris ou invectives qui ne renferme l'imputation d'aucun fait précis.

#### **IV. DE LA SANCTION DE LA VIOLATION DES RÈGLES DE BONNE CONDUITE**

##### **A. Des sanctions communes à tout le personnel de l'Université de Lomé**

❖ De la sanction relevant de la compétence de la Commission de discipline de l'établissement

Article 54- La Commission de discipline de l'établissement dispose de deux types de sanctions : l'avertissement et la recommandation du blâme au Conseil de discipline de l'Université.

❖ De la sanction relevant de la compétence du Conseil de discipline de l'Université de Lomé

Article 55- Le Conseil de discipline de l'Université de Lomé est seul compétent pour sanctionner de façon définitive tout auteur d'actes contraires aux règles de bonne conduite dont le dossier lui a été soumis. A cet effet, il dispose des sanctions suivantes :

- L'avertissement ;
- Le blâme ;
- Le déplacement d'office ;
- La mise à pied ne pouvant excéder un mois ;
- La radiation du tableau d'avancement ou le retard à l'avancement ;
- La réduction d'ancienneté d'échelon ;
- L'abaissement d'échelon ;
- La rétrogradation ;
- L'exclusion temporaire de fonction ;
- La révocation sans suspension des droits à pension ;
- La révocation avec suspension des droits à pension.

Article 56- Afin d'éviter l'arbitraire dans l'application des sanctions ci-dessus énumérées, il s'avère nécessaire de les catégoriser en fonction des types d'actes auxquels elles correspondent. A cet effet, quatre catégories de sanctions sont créées conformément à leur gravité.

❖ Sanctions de première classe

Article 57- Sont considérées comme des sanctions de première classe, l'avertissement et le blâme.

❖ Sanctions de deuxième classe

Article 58- Sont considérées comme des sanctions de deuxième classe, le déplacement d'office, la radiation du tableau d'avancement ou le retard à l'avancement, la réduction d'ancienneté d'échelon, l'abaissement d'échelon et la rétrogradation.

❖ Sanctions de troisième classe

Article 59- Sont considérées comme des sanctions de troisième classe: la mise à pied ne pouvant excéder un mois et l'exclusion temporaire de fonction.

❖ Sanctions de quatrième classe

Article 60- Sont considérés comme des sanctions de quatrième classe la révocation sans suspension des droits à pension et la révocation avec suspension des droits à pension.

**B. Des différentes catégories d'actes contraires à la bonne conduite**

Article 61- Tous les actes contraires à la bonne conduite, quelle que soit leur catégorie d'appartenance, sont passibles d'office de la panoplie des sanctions relevant de la première classe.

❖ De la rupture d'égalité

Article 62- Les actes qui portent atteinte à l'égalité entre les membres du personnel d'une part et d'autre part entre les membres du personnel et les étudiants dans leurs différents rapports sont interdits.

Peuvent être considérés comme actes qui rompent l'égalité :

- La communication des épreuves à un ou plusieurs étudiants afin de les favoriser au détriment des autres ;
- La complaisance dans les évaluations, les attributions de notes, la direction et le suivi de mémoires et de thèses ;
- La falsification des notes, des relevés ou tout autre document administratif ;
- L'implication de quelque manière que ce soit, des membres du personnel dans les fraudes aux examens.

La sanction des actes ci-dessus énumérés relève de la panoplie des sanctions de la troisième classe.

❖ Du non-respect de la hiérarchie

Article 63- Peuvent être considérés comme actes contraires au respect de la hiérarchie :



- L'insubordination ;
- Le refus d'obtempérer ;
- Les injures proférées par le subordonné à l'endroit du supérieur hiérarchique.

La sanction des actes ci-dessus énumérés relève de la panoplie des sanctions de la deuxième classe.

#### ❖ De la déloyauté envers l'Institution

Article 64- Peuvent être considérés comme actes de déloyauté envers l'Institution :

- La violation du secret professionnel ;
- L'indiscrétion professionnelle ;
- Le discrédit jeté sur l'Institution.

La sanction des actes ci-dessus énumérés relève de la panoplie des sanctions de la deuxième classe.

Article 65- Peuvent être aussi considérés comme actes de déloyauté envers l'Institution :

- L'absence de conscience professionnelle ;
- Le refus d'assumer ses charges ou d'honorer ses engagements ;
- L'exercice parallèle d'autres fonctions incompatibles avec celle exercée à l'Université.

La sanction des actes ci-dessus énumérés relève de la panoplie des sanctions de la troisième et quatrième classe.

#### ❖ Des abus dans l'exercice de la liberté d'opinion

Article 66- Peuvent être considérés comme actes abusifs dans l'exercice de la liberté d'opinion :

- L'atteinte à l'honneur et la diffamation ;

- L'atteinte aux convictions politiques, syndicales ou religieuses des uns et des autres.

La sanction des actes ci-dessus énumérés relève de la panoplie des sanctions de la deuxième et de la troisième classe.

#### ❖ Du non-respect de la légalité

Article 67- Peuvent être considérés comme actes contraires à la légalité :

- Le plagiat ;
- Le non-respect des règles relatives aux délibérations.

La sanction des actes ci-dessus énumérés relève de la panoplie des sanctions de la deuxième classe.

#### ❖ De la non-discrimination

Article 68- Peuvent être considérés comme actes discriminatoires :

- Le traitement inégal d'une personne en raison de son appartenance sociale, ethnique, raciale, religieuse ou politique ;
- L'évaluation, l'avancement, la formation et la promotion d'une personne en raison de son appartenance sociale, ethnique, raciale, religieuse ou politique ;
- Le refus d'avancement d'une personne nonobstant son mérite en raison de son appartenance sociale, ethnique, raciale, religieuse ou politique.

La sanction des actes ci-dessus énumérés relève de la panoplie des sanctions de la troisième classe.

#### ❖ De l'interdiction du harcèlement

Article 69- Les actes constitutifs de harcèlement moral et sexuel relèvent de la panoplie des sanctions de la troisième classe.

La sanction des actes constitutifs de harcèlement relève de la panoplie des sanctions de la troisième classe.

❖ Le non-respect de l'intégrité des lieux

Article 70- Peuvent être considérés comme actes contraires au respect de l'intégrité des lieux de travail :

- La transformation des lieux de travail en point de vente ;
- L'admission des démarcheurs dans les bureaux ;
- La pollution sonore ou matérielle des bureaux.

La sanction des actes ci-dessus énumérés relève de la panoplie des sanctions de la deuxième classe.

❖ De la récidive

Article 71- En cas de récidive, la sanction applicable au contrevenant relève de la classe supérieure.

❖ Du cumul de fautes

Article 72- En cas de cumul de fautes, la sanction prononcée ne peut dépasser la peine la plus grave.

Article 73- Les sanctions prévues dans la présente charte ne font pas obstacle à des poursuites judiciaires qui peuvent être engagées à l'encontre des auteurs si les conditions sont réunies.