



UNIVERSITE
NANGUI ABROGOUA

**CODE DE BONNE
CONDUITE DE
L'UNIVERSITE
NANGUI ABROGOUA**

18 décembre 2023

**CODE DE BONNE
CONDUITE DE L'UNIVERSITE
NANGUI ABROGOUA**

Préambule

L'Université Nangui ABROGOUA (UNA) inscrit sa mission de formation, d'éducation et de recherche dans la société ivoirienne dont elle est un acteur de premier plan.

Les membres de la communauté universitaire partagent un ensemble de valeurs humaines et professionnelles qu'ils énoncent dans ce présent Code de bonne conduite.

Ce Code établit des règles applicables à l'ensemble des personnes de la communauté universitaire : apprenants, enseignant(e)s-chercheur(e)s et chercheur(e)s, personnels administratifs et techniques. Il s'applique également aux usagers et aux visiteurs.

Ledit Code de bonne conduite s'applique dans le respect intégral de la constitution, des lois en vigueur en Côte d'Ivoire et du règlement intérieur de l'UNA.

Ce code n'a pas pour objet d'établir de nouvelles normes de travail, ces normes relevant du statut général de la Fonction publique, de contrat de travail, des conventions collectives et de protocoles.

Il a pour objet d'énoncer des règles de conduite et des actions à privilégier, susceptibles de maintenir des normes élevées d'éthique et d'intégrité, de façon à promouvoir la renommée de l'UNA et sa bonne réputation.

Ce présent Code de bonne conduite s'appuie sur les trois concepts suivants :

- la conduite se réfère au comportement

moralement satisfaisant et socialement reconnu acceptable.

- L'éthique consiste en une façon de diriger sa conduite en tenant compte, en toute conscience, des valeurs en jeu.
- La déontologie consiste en un ensemble de devoirs, d'obligations et de responsabilités qui incombent à une personne lors de l'exercice de ses fonctions.

Principes fondamentaux de la bonne conduite

Dans l'exercice de ses fonctions et responsabilités, toute personne de la communauté universitaire doit respecter les valeurs humaines et professionnelles suivantes :

- le respect et la dignité des personnes ;
- l'intégrité dans ses relations ;
- la responsabilité envers toute personne de la communauté universitaire et envers l'UNA ;
- la liberté dans le respect de celles des autres ;
- le respect du bien d'autrui, des biens publics et de l'environnement ;
- la promotion d'un climat de travail, d'apprentissage et de recherche sain et sécuritaire.

Chapitre I : LOYAUTÉ ENVERS L'UNA

Article 1 : Tout agent de l'UNA doit se comporter, tant dans sa vie publique que privée, de manière à préserver et à renforcer la confiance des apprenants et du public envers l'Université et à améliorer son image.

Article 2 : Tout agent de l'UNA doit éviter d'afficher un comportement susceptible de concurrencer de manière déloyale l'Université.

Article 3 : Les travailleurs de l'UNA sont tenus par l'obligation de discrétion professionnelle et l'obligation de secret professionnel. Interdiction leur est faite de révéler les secrets qui leur sont confiés à l'exception des cas où la loi les autorise à se porter dénonciateur.

Article 4 : Tout agent/ étudiant de l'UNA doit veiller au maintien d'un bon climat de travail.

Article 5 : Tout agent/étudiant de l'UNA doit correctement gérer les biens tant meubles qu'immubles de l'Université mis à sa disposition. Il requerra une autorisation préalable de la hiérarchie en cas d'usage particulier.

Article 6 : Tout agent/étudiant de l'UNA doit veiller à la propreté des sites de l'Université et au maintien d'un environnement sain. Il s'obligera d'utiliser la poubelle pour recueillir les papiers et autres déchets à jeter.

Article 7 : Tout agent/étudiant de l'UNA a obligation de promouvoir un environnement de travail sain, dénué de toute forme de nuisance, entre autres, sonores ; et ce, quels que soient les raisons et les objectifs.

Chapitre II : MORALITE A L'UNA

Article 8 : *L'UNA veille à la moralité de son personnel afin de préserver son image.*

A ce titre, toute inconduite (harcèlement, corruption, népotisme etc...) doit être proscrite et le cas échéant, sanctionnée.

Article 9 : *Le harcèlement peut être moral ou sexuel.*

Le harcèlement moral renferme des agissements (gestes, paroles, attitudes, comportements) répétés et qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'un apprenant ou d'un agent, créant une insécurité qui dégrade le climat ou les conditions de travail.

Le harcèlement sexuel comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel diffère de l'exploitation et des sévices sexuels par le fait qu'il se produit entre les membres ou les acteurs d'une même institution, ici, les établissements publics d'enseignement supérieur. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).

Selon le code pénal ivoirien le harcèlement sexuel

est défini comme le fait « d'imposer à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste ».

Article 10 : La discrimination suppose qu'un traitement différentiel préjudiciable soit appliqué de manière abusive à une personne sur la base de critères raciaux, physiques (par exemple handicap), sociaux, religieux, philosophiques, genre, etc.

Article 11 : Le racisme renvoie à tout acte de discrimination, de harcèlement moral, de haine ou de violence à caractère raciste, c'est-à-dire reposant sur une animosité de principe à l'égard d'une origine ethnique ou d'une nationalité particulière. Il couvre également les actes de prosélytisme ou d'incitation à la haine raciale.

Article 12 : Les victimes d'actes cités aux articles 9, 10 et 11 sont encouragées à dénoncer le suspect à la cellule d'écoute dédiée.

Article 13 : Tout membre du personnel de l'UNA doit éviter de toucher des pots-de-vin dans l'exercice de ses fonctions.

Article 14 : Tout membre du personnel de l'UNA doit éviter de proposer des pots de vins au sein de l'UNA afin de recevoir des traitements de services avec une certaine particularité.

Article 15 : *Tout membre du personnel de l'UNA doit éviter d'user de favoritisme à l'égard de certains agents et d'exiger des pourboires et des présents perçus comme une corruption dans l'exercice de ses fonctions.*

Chapitre III : ASSIDUITE, PONCTUALITE ET COMPORTEMENT AU TRAVAIL

Article 16 : *L'assiduité au travail est une valeur cardinale à observer à l'Université Nangui ABROGOUA. Les membres de la communauté universitaire se doivent d'être assidus et ponctuels, de respecter la réglementation du travail en vigueur et d'éviter l'absentéisme.*

Article 17 : *Les membres du personnel de l'UNA doivent assurer le service de l'Université avec loyauté, dignité, intégrité et dévouement. Par conséquent, ils doivent être physiquement présents à leurs postes de travail pendant la totalité des heures de service et consacrer l'intégralité de leurs activités professionnelles aux tâches qui leur sont confiées.*

Chapitre IV : RESPECT MUTUEL

Article 18 : *Tout membre du personnel de l'UNA doit éviter la discrimination raciale, ethnique, religieuse ou politique. Pour ce faire, il doit s'interdire d'organiser sur le lieu de travail des réunions discriminatoires sous toutes formes ou des réunions à caractère politique.*

Article 19 : *Tout membre du personnel de l'UNA doit cultiver un esprit de collaboration et de soutien mutuel.*

Article 20 : *Personne n'a le droit de :*

- *Proférer des injures sur le lieu de travail, la courtoisie doit être observée tant dans les écrits que dans les paroles ;*
- *Provoquer une bagarre sur le lieu de travail ou même en dehors de ce lieu ;*
- *Interférer dans un domaine ou service ne relevant pas de sa compétence.*

Article 21 : *Les membres du personnel de l'UNA doivent manifester du respect tant en parole qu'en actes envers leurs collègues et collaborateurs. Ils éviteront de se dénigrer en public ou devant les apprenants. Le respect mutuel étant une nécessité cardinale.*

Chapitre V : EGALITE DEVANT LE REGLEMENT

Article 22 : Tous les membres du personnel de l'UNA sont égaux devant le règlement intérieur qui régit l'Université et ont droit à un même traitement. Ils doivent cultiver les vertus d'équité, d'impartialité et de justice.

Article 23 : Les membres du personnel doivent éviter le favoritisme, le népotisme, le trafic d'influence, le tribalisme et le régionalisme, car ces pratiques sont considérées comme des antivaleurs et nuisibles à la quête de l'excellence qui doit caractériser l'Université.

Article 24 : Les textes doivent être interprétés et appliqués indistinctement pour tout le monde.

Article 25 : Tout membre du personnel ainsi que tout étudiant doit s'approprier les textes qui régissent l'Université tant pour savoir réguler son comportement que pour porter un jugement judiciaire sur celui des autres.

Article 26 : Tout membre du personnel ainsi que tout étudiant a le droit de dénoncer, oralement ou par écrit, auprès des cellules d'écoute de l'Université tout acte ou toute décision résultant du favoritisme tel que décrit ci-dessus.

Article 27 : Les Enseignants vacataires devront se conformer aux textes qui régissent l'UNA. Pour ce faire, des copies du Code de bonne conduite seront mises à leur disposition.

Chapitre VI : ACCUEIL ET COURTOISIE A L'UNA

Article 28 : *Les membres du personnel doivent afficher chaque fois une attitude courtoise et de bienveillance vis-à-vis de toute personne requérant un service à l'Université. Le sens d'écoute sera développé pour ainsi répondre au besoin du visiteur.*

Article 29 : *L'agent affecté à la réception doit correctement orienter les visiteurs. Il devra différencier les visites de courtoisie des visites de service.*

Chapitre VII : SYNDICALISME ET ASSOCIATIONS À L'UNA

Article 30 : *Tous les membres de la communauté universitaire sont libres d'appartenir ou non à un syndicat et/ou à une association.*

Article 31 : *Le droit de grève est reconnu aux travailleurs de l'UNA pour la défense de leurs intérêts professionnels individuels et collectifs. Toutefois, l'expression de ce droit doit se faire conformément aux textes et réglementations en vigueur.*

Chapitre VIII : SANCTIONS

Article 32 : *Toute violation du présent Code de bonne conduite ouvre des mesures disciplinaires conformément au Règlement Intérieur de l'UNA.*

Chapitre IX : DISPOSITIONS FINALES

Article 33 : *Le présent Code de bonne conduite ne remplace en aucune manière les dispositions du Règlement Intérieur, ou du code de déontologie. Il vient les rendre explicites.*

Article 34 : *Le présent Code de bonne conduite entrera en vigueur dès son adoption en Conseil d'Université.*

Fait à Abidjan, le.....

Pour le Conseil d'Université

Le Président

Prof. TANO Yao

