

CHARTRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

Revue le 2 mai 2025

La direction des Facultés Loyola Paris souhaite que l'ensemble de ses collaborateurs (personnel administratif, enseignants, étudiants, auditeurs, prestataires...) œuvrent dans un environnement professionnel bienveillant, respectueux de l'intégrité de chacun, en proposant à tous un lieu d'épanouissement.

L'objectif de cette charte est de lutter contre toute forme de harcèlement (moral, sexuel...). Elle constitue une étape nécessaire pour permettre un environnement de travail de qualité. Du fait de la diversité des situations professionnelles et/ou morales des membres de notre Institution, de nombreuses vulnérabilités existent et nous nous devons d'être attentifs à toutes et tous.

Dans un premier temps, nous présenterons les harcèlements sexuel et moral tels que définis et décrits par la loi et le Code du travail.

Dans un second temps, vous trouverez la procédure à suivre si vous vivez une situation de harcèlement ou craignez l'émergence d'une situation de harcèlement pour vous ou pour un collaborateur.

Annexée à cette charte vous trouverez une liste :

- Des principaux articles de lois du code du travail concernant le harcèlement moral ou sexuel
- De sites Internet concernant le harcèlement.

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT ?

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est un enchaînement d'agissements hostiles ou malaisants et à connotations sexuelles, dont la répétition et l'intensité affaiblissent/fragilisent psychologiquement la victime. Ils portent

atteinte à sa dignité en raison de leur caractère inapproprié, dégradant ou humiliant. Ils créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

EXEMPLES :

- Faire des remarques sexistes
- Faire des blagues à caractère sexuel
- Questionner l'autre sur son intimité
- Faire des remarques sur le physique
- Regarder avec insistance
- Imposer une proximité ou un contact physique

...

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT MORAL

Le harcèlement moral est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétées ou systématiques est susceptible :

- De porter atteinte aux droits et à la dignité d'une personne
- D'altérer sa santé physique ou mentale
- De compromettre son avenir professionnel ou universitaire

EXEMPLES :

- Brimades et dénigrement
- Critiques injustifiées du travail effectué
- Propos blessants, humiliants ou agressifs
- Tâche dévalorisante ne correspondant pas à sa qualification
- Tâche dépassant ses capacités confiées de manière répétée

...

PROCÉDURE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

La procédure décrite ci-dessous vaut pour toute personne victime ou témoin d'une situation de harcèlement ou de violence au sein de l'Institution. Nous vous rappelons qu'il est de la responsabilité de chacun d'appliquer cette procédure dès lors que l'on a connaissance d'une situation de harcèlement.

À cet effet une Cellule d'écoute et un Comité de préconisation sont mis en place.

La Cellule d'écoute sera mobilisée dans la foulée du recueil de la plainte afin de recevoir la victime. Elle pourra transmettre un signalement au Comité de préconisation si la situation le nécessite.

Elle est composée de trois membres choisis au sein de la communauté des Facultés Loyola Paris, dont le choix est validé par le Conseil académique. Les noms et les adresses mails de ces trois membres seront communiqués chaque année par voie d'affichage.

Le Comité de préconisation recueille le signalement et se réunit dès le lendemain afin d'adresser des préconisations au Recteur qui décidera des suites à donner. Ce comité est constitué de membres du Conseil de direction : le/a Secrétaire générale, un/une des deux directeurs/trices de cycles ou autre responsable (selon que l'agression concerne un ou une étudiante ou un membre du personnel) et le/a référent(e) harcèlement du CSE.

La procédure à suivre est la suivante :

1. Signaler la situation au Référent écoute

a. Vous êtes victime

Le collaborateur (personnel administratif, enseignant, étudiant, auditeur, prestataire...) qui se sent en situation de harcèlement ou dans une situation qui risque de dégénérer en situation de harcèlement doit s'adresser à l'un des trois membres de la cellule d'écoute (Référents écoute). Le Référent contacté recevra le ou la plaignante qui les sollicite. La personne en situation de harcèlement peut si elle le souhaite également faire appel à une assistance externe comme le Médecin du travail - tenu au secret médical - ou le Défenseur des droits. Une psychologue peut également être consultée.

b. Vous êtes témoin

Le collaborateur qui considère être témoin d'une situation de harcèlement ou d'une situation qui risque de dégénérer en situation de harcèlement doit s'adresser à l'un des Référents écoute de l'Institution. Le Référent sera disponible pour assister et conseiller le collaborateur qui le sollicite. Le collaborateur témoin d'une situation de harcèlement peut, s'il le souhaite, également faire appel à une assistance externe comme le Médecin du travail - tenu au secret médical - ou le Défenseur des droits. Une psychologue peut également être consultée.

Le collaborateur peut contacter le Référent écoute de la manière suivante :

- Par courrier adressé à l'un des trois Référents écoute : FACULTÉS LOYOLA PARIS, 35 bis rue de Sèvres 75006 Paris
- Via l'une des trois adresses courriel communiquées

2. Entretien avec la Cellule d'écoute

Chaque plainte ou signalement sera traité immédiatement par le/a Référent(e) écoute et suivi si nécessaire d'une rencontre avec deux membres de la Cellule d'écoute.

Les membres de la cellule sont soumis à une obligation de confidentialité, de neutralité et de réserve. Les informations seront donc anonymisées auprès des personnes non impliquées dans l'affaire.

La Direction et le CSE rappellent leur engagement dans la lutte contre le harcèlement de toute nature et affirment que toute situation de harcèlement avérée sur le lieu de travail ou d'étude n'est pas tolérable. Victime ou témoin, au moindre doute, n'hésitez pas à faire cas de votre malaise afin que celui-ci soit appréhendé et examiné rigoureusement, les appels ou échanges à ce sujet seront toujours recueillis en toute confiance, dans la plus stricte confidentialité.

Nous attachons de l'importance aux paroles et témoignages et aussi à l'accompagnement de chacune et chacun.

Marie-Eudoxie de MONTMARIN

Secrétaire générale



ANNEXES

Références documentaires :

Principales circulaires ministérielles sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement moral ou sexuel :

- [Circulaire du ministère de la Justice du 3 septembre 2018 présentant la loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.](#)
- [Circulaire du ministère de la Justice du 7 août 2012 présentant les dispositions de droit pénal de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.](#)
- [Circulaire DGT n°2012-14 du 12 novembre 2012 relatives au harcèlement et à l'application de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.](#)

Liste des contenus, ressources web, relatifs au sujet :

- Site internet du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/>
- Page « Harcèlement sexuel » du site internet du ministère de l'Intérieur : www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcelement-sexuel
- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail : www.anact.fr
- Site du gouvernement sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : <https://arretonslesviolences.gouv.fr/>
- Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr
- Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) : www.inrs.fr

Outils de sensibilisation et guides :

- Kit pour agir contre le sexisme du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>
- Kit « Une femme comme moi » <https://arretonslesviolences.gouv.fr/je-suis-professionnel/outils-harcelement-violences-dans-les-relations-professionnelles> sur les violences sexuelles au travail à destination des agents de la fonction publique élaboré par la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains
- Court-métrage réalisé dans le cadre de la campagne « Réagir peut tout changer » portant sur l'importance du rôle des témoins pour le signalement des violences sexistes et sexuelles dans la sphère professionnelle <https://www.youtube.com/watch?v=svVEt6ZZGDg>
- Court-métrage « Au boulot » réalisé dans le cadre de la campagne réalisée par le Défenseur des droits sur le thème du harcèlement sexuel au travail <https://www.youtube.com/watch?v=LMXh2kjRzwY>
- Harcèlement au travail : <https://www.youtube.com/watch?v=E5ksXxE0Ocs>