Règlement de lutte contre le harcèlement et les discriminations

Titre	Règlement de lutte contre le harcèlement et les discriminations
Organisme d'approbation	Conseil administratif de l'Université
Date d'approbation initiale	Juillet 2026
Date d'entrée en vigueur	Novembre 2026
Date de la prochaine révision	Année académique 2027 – 28
Unité responsable	Vice-rectorat au développement humain intégral (VRIHD)

Considérant que l'article 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme dispose que tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne ;

Considérant que le harcèlement sexuel contrevient aux dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, adopté par les Nations Unies en 1966 ;

Considérant que la violence sous toutes ses formes, qu'elle soit morale ou physique, porte atteinte à l'honneur et à la dignité de la personne humaine ;

Considérant que le harcèlement sexuel, qu'il soit verbal ou physique, constitue une forme de violence et une violation des droits fondamentaux consacrés par les traités internationaux ;

Vu la loi n° 205 du 21 décembre 2020 relative à la criminalisation du harcèlement sexuel et à la réhabilitation de ses victimes ;

Vu la loi n° 81 du 10 octobre 2018 relative aux transactions électroniques et aux données à caractère personnel.

Le présent règlement est établi.

Énoncé de principe

Fidèle à sa mission, à sa vision et à ses valeurs, l'Université Antonine (UA) s'engage à créer et à préserver un environnement favorable à l'accomplissement de ses missions d'enseignement et de recherche, tant pour les membres de la communauté universitaire que pour les personnes extérieures concernées. Elle vise à garantir un cadre de travail, d'étude et de prestation de services harmonieux, dans lequel la dignité de chacun est respectée et son intégrité physique et psychologique protégée.

Fidèle à son engagement en faveur du développement humain intégral et d'un environnement sain, exempt de discrimination et de harcèlement, l'UA entend respecter les principes de la convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui reconnaît le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, ainsi que les dispositions de la loi n° 205 du 21 décembre 2020, visant à incriminer le harcèlement sexuel et à réhabiliter ses victimes.[1]

Énoncé de responsabilité

L'Université Antonine adopte les mesures appropriées pour promouvoir et maintenir un environnement exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination.

L'Université Antonine s'engage à prévenir le harcèlement et la discrimination, ainsi qu'à faire cesser de tels comportements dès qu'elle en est dûment informée. Le présent règlement ne saurait en aucun cas être interprété comme limitant ou excluant la responsabilité des administrateurs de traiter, avec diligence et conformément aux principes de bonne gestion administrative, tout comportement inapproprié porté à leur connaissance.

Tout membre de la communauté universitaire est tenu de respecter la dignité, les droits fondamentaux et l'intégrité des autres membres de cette communauté. À ce titre, il doit adopter une conduite empreinte d'équité, de respect et de justice envers autrui.

Chaque membre a également l'obligation de contribuer activement à la création et au maintien d'un environnement d'étude, de travail et de vie exempt de harcèlement et de discrimination, conformément aux dispositions de l'article 1 du présent règlement.

---

[1] L'article 2(a) de la loi indique clairement la portée et l'étendue de son champ d'application, puisqu'il fait du harcèlement sexuel un délit passible de sanction, indépendamment de l'identité, de la profession ou du statut de la victime. Par conséquent, il s'applique à toute personne libanaise ou étrangère qui a été victime de harcèlement sexuel, indépendamment du lieu où elle se trouve et de la nature de son travail.

Objectifs du règlement

- Prévenir toute forme de harcèlement et de discrimination en favorisant le respect de la dignité humaine dans les relations de travail et d'étude.
- Informer et sensibiliser la communauté universitaire aux différentes manifestations du harcèlement et de la discrimination, aux droits et obligations des personnes concernées ainsi qu'aux ressources disponibles.
- Mettre en place des procédures justes, diligentes et transparentes pour la réception et le traitement des signalements et des plaintes.
- Veiller à la mise en œuvre effective de ces procédures.

Pour atteindre les objectifs définis par le présent règlement, l'UA prévoit les mesures suivantes :

- Offrir une écoute et une assistance appropriées, de nature non financière, aux parties concernées, au moyen de dispositifs d'aide et de recours.
- Désigner, sur chaque campus, une personne-ressource chargée de conseiller et d'orienter les personnes concernées, selon les modalités prévues à l'article 3 du présent règlement.
- Procéder à des consultations périodiques en vue de réviser et d'améliorer le présent règlement.

Article 1 : Définitions

Le harcèlement désigne un ensemble de comportements hostiles visant à nuire à une personne. Il peut notamment se manifester par des abus, des menaces ou des humiliations répétés et intentionnels, dans un contexte professionnel, universitaire ou personnel.

Le harcèlement et la violence en milieu de travail peuvent résulter de comportements inappropriés de la part d'une ou de plusieurs personnes. Ces comportements peuvent être d'ordre physique, psychologique ou sexuel. Ils sont susceptibles de détériorer le climat de travail et de porter gravement atteinte à la santé physique et mentale des personnes concernées.

Le harcèlement sexuel, selon la définition reproduite de la loi libanaise n° 205 :

« Le harcèlement sexuel est tout comportement répréhensible, répété, inhabituel, non désiré par la victime, à connotation sexuelle, constituant une violation du corps, de la vie privée ou des sentiments, subi par la victime quel que soit l'endroit où elle se trouve, par le biais de paroles, d'actes, de signes, d'allusions ou de suggestions sexuelles ou pornographiques, et quel que soit le moyen utilisé, y compris les moyens électroniques.

Est considéré comme harcèlement sexuel tout acte ou démarche, même non répété, exerçant une pression psychologique, morale, matérielle ou raciste dans le but d'obtenir une faveur sexuelle pour le harceleur ou pour autrui. »

1.1. Harcèlement sexuel

Constitue un harcèlement sexuel le fait d'imposer à autrui, de manière réitérée, des propos ou agissements à connotation sexuelle qui, cumulativement ou alternativement :

a. portent atteinte à sa dignité par leur caractère dégradant ou humiliant ;
b. créent à son encontre un environnement intimidant, hostile ou offensant.

Est également constitutif de harcèlement sexuel, y compris en l'absence de réitération, tout recours à une pression grave, exercée dans le dessein, manifeste ou non, d'obtenir un acte de nature sexuelle, que cet acte soit sollicité au bénéfice de l'auteur des faits ou d'un tiers.

1.2. Harcèlement moral et psychologique

Le harcèlement moral et psychologique se manifeste par des comportements répétés visant à déstabiliser une personne, notamment dans un contexte professionnel ou personnel. Cette forme de violence psychologique peut avoir des conséquences graves sur la santé mentale et physique de la personne concernée.

Il peut notamment prendre la forme d'humiliations, de critiques incessantes, de menaces ou d'un isolement social.

Pour être qualifiés de harcèlement dans le cadre de cette définition, ces comportements doivent être répétés et intentionnels. Il appartient au comité compétent d'examiner les faits et de déterminer si les dispositions du présent règlement sont applicables, sans préjuger de ses conclusions.

Il importe, à cette fin, de distinguer le harcèlement d'autres comportements ou situations, tels que l'incivilité, l'inconduite, les conflits interpersonnels, le stress inhérent aux activités professionnelles ou académiques, ainsi que les exigences ou contraintes particulières liées à l'exercice d'une fonction ou à la poursuite d'études.

1.3. Harcèlement académique

Le harcèlement académique désigne l'ensemble des comportements abusifs, répétés ou systématiques, exercés dans le cadre de relations hiérarchiques, pédagogiques ou administratives au sein de l'institution universitaire. Il peut notamment se manifester par des actes tels que :

- les actes de sabotage professionnel ;
- la notation des étudiants fondée sur des relations personnelles ou sur leur apparence physique ;
- le harcèlement lié à l'exercice d'un pouvoir administratif ou à des élections ;
- l'exploitation des étudiants à des fins personnelles.

1.4. Harcèlement en ligne

Le harcèlement en ligne constitue une forme moderne et préoccupante de violence psychologique, exacerbée par l'anonymat et la rapidité des échanges sur les plateformes numériques. Il inclut des comportements tels que :

- les propos sexistes en ligne et la propagation de rumeurs ;
- le chantage lié aux examens ou à l'obtention d'avantages professionnels au moyen de plateformes numériques ;
- le harcèlement en ligne exercé par des étudiants à l'encontre d'enseignants ou d'autres étudiants, notamment les personnes vulnérables.

1.5. Discrimination et comportements inappropriés

La discrimination peut se manifester par des propos, des gestes ou des écrits visant à traiter une personne de manière injuste ou à l'exclure. Elle peut également entraîner la privation de certains droits.

Ces comportements sont prohibés lorsqu'ils reposent sur des critères tels que le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les opinions politiques, la langue, l'origine, la couleur de peau, la situation sociale ou un handicap. Sont également prohibés les actes d'intimidation liés à la tenue vestimentaire, les commentaires inappropriés sur l'apparence ou l'habillement des étudiantes, ainsi que les conduites délibérément malveillantes envers les femmes.

Article 2 : Portée et champ d'application

Le règlement s'applique à l'ensemble des membres de la communauté universitaire, à savoir :

- les étudiantes et étudiants inscrits à un programme, à un cours ou à une activité relevant de l'Université ;
- les membres du personnel, y compris les employées et employés réguliers, temporaires, contractuels ou occasionnels, peu importe leur statut d'emploi ;
- toute personne ou entité agissant à titre de sous-traitant, de fournisseur ou de prestataire de services exerçant ses fonctions sur l'un ou l'autre des campus de l'Université.

Le présent règlement s'applique également à toute activité, initiative ou représentation institutionnelle se déroulant à l'extérieur des campus, lorsqu'une personne agit en lien avec l'Université ou en son nom.

Article 3 : Mise en œuvre du règlement

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent règlement, l'Université reconnaît que la prévention, la sensibilisation et l'éducation sont des moyens essentiels pour atteindre ses objectifs.

À ce titre, l'Université a créé une Cellule d'écoute et de bienveillance chargée de recevoir et de traiter les signalements et les plaintes relatifs au harcèlement.

Elle s'engage également à organiser régulièrement des actions de sensibilisation, d'éducation et de prévention destinées à l'ensemble de la communauté universitaire.

Ces actions ont pour finalité de promouvoir un environnement académique respectueux, inclusif et exempt de toute forme de harcèlement ou de discrimination.

3.1. Création de la Cellule d'écoute et de bienveillance

Objectifs de la Cellule

La Cellule d'écoute et de bienveillance, au sein de laquelle siège le Comité de traitement des plaintes, est un organe institutionnel chargé de prévenir, d'identifier et de traiter les différentes formes de harcèlement au sein de l'Université. Elle œuvre dans le respect des principes fondamentaux de dignité, d'égalité, de respect mutuel et de protection des droits de chaque membre de la communauté universitaire.

Principes fondamentaux

La Cellule d'écoute et de bienveillance agit dans le strict respect :

- des règles et principes de l'Université ;
- des textes légaux en vigueur relatifs à la lutte contre le harcèlement et la discrimination ;
- des valeurs éthiques d'intégrité, de neutralité et de transparence.

Missions

La Cellule d'écoute et de bienveillance est chargée des missions suivantes :

a. ***Surveillance et prévention***

   Assurer une surveillance stricte et continue des situations susceptibles de constituer des faits de harcèlement, notamment à partir des retours d'expérience, des signalements et des enquêtes internes.

b. Campagnes de sensibilisation

Mener régulièrement des campagnes de sensibilisation auprès de l'ensemble de la communauté universitaire (étudiants, enseignants et membres du personnel), à l'aide de différents supports (affiches, réseaux sociaux, conférences, etc.).

c. Écoute et accompagnement

Garantir une écoute active et bienveillante des personnes qui s'estiment victimes de harcèlement.

Examiner chaque signalement avec sérieux et diligence.

d. Soutien psychologique et social

Mettre à la disposition des personnes qui s'estiment victimes de harcèlement un accompagnement psychologique assuré par des professionnels qualifiés, en toute confidentialité.

e. Soutien juridique

Offrir une assistance juridique aux personnes qui s'estiment victimes de harcèlement afin de les aider à comprendre leurs droits, les procédures à suivre et les recours disponibles.

f. Confidentialité et professionnalisme

Agir dans le strict respect de la confidentialité, avec compétence et efficacité, et assurer un accompagnement personnalisé, une intervention rapide et un suivi rigoureux des dossiers.

g. Sanctions

Proposer ou recommander, en fonction de la gravité des faits établis, les mesures disciplinaires prévues par les procédures internes et les règlements en vigueur (voir l'article 4.3).

h. Formations et sessions spécifiques

Organiser des séances de sensibilisation ciblées, notamment pour les nouveaux étudiants, les enseignants-chercheurs, les responsables de formation et les personnels administratifs.

i. Intervention immédiate

Assurer une intervention rapide et appropriée lorsqu'un signalement est porté à la connaissance de la Cellule, afin de protéger les personnes concernées et de prévenir toute aggravation ou récidive.

3.2. Composition de la Cellule d'écoute et de bienveillance

La Cellule d'écoute et de bienveillance est composée d'une équipe pluridisciplinaire, dont les membres sont nommés ou recrutés à temps plein, chargée de la sensibilisation, de la prévention et du traitement des situations de harcèlement. Elle accueille les personnes qui s'estiment victimes de harcèlement et reçoit et traite les signalements et les plaintes déposés en vertu du présent règlement.

Expertise médicale : un médecin
Expertise juridique : un(e) consultant(e) juridique
Expertise psychologique : un(e) psychothérapeute

3.3. Fonctionnement

La Cellule d'écoute et de bienveillance se réunit au moins une fois par semestre et chaque fois que la situation l'exige.

Un rapport annuel d'activité est présenté aux instances de gouvernance de l'Université. Il rend compte des actions menées, des signalements traités sous une forme anonymisée et des recommandations pour l'année suivante (voir l'article 8).

3.4. Durée des mandats

La durée du mandat des membres du Comité de traitement des plaintes est de deux ans.

Ce mandat peut être renouvelé deux fois.

En cas de démission d'un membre de ce comité, le Recteur est chargé de procéder à la nomination d'un nouveau membre pour pourvoir au siège vacant.

3.5. Financement

Le Vice-rectorat au développement humain intégral (VRIHD).

Article 4 : Description du processus

4.1. Signalement

Le signalement d'un fait de harcèlement peut être effectué sans délai spécifique. Il est néanmoins préconisé aux victimes et aux témoins de signaler les faits dans les plus brefs délais, afin d'assurer une intervention rapide et efficace.

Les signalements peuvent être faits de manière anonyme ou nominative, conformément à la législation applicable sur la protection des données personnelles.

4.2. Formulaire de signalement

Un formulaire de signalement est disponible pour faciliter le signalement des faits de harcèlement. Il peut également être obtenu directement auprès de la Cellule d'écoute et de bienveillance. La signature est facultative, selon le choix de la personne.

4.3. Procédures pour la réception et le traitement des plaintes

Par l'intermédiaire de sa Cellule d'écoute et de bienveillance, l'Université Antonine s'engage à recevoir et à examiner avec sérieux et confidentialité toute plainte qui lui est adressée. Chaque dossier est examiné par le Comité de traitement des plaintesafin de déterminer la nature des faits signalés et d'évaluer les mesures appropriées.

À l'issue de cet examen, le traitement de la plainte ou du signalement est confié aux membres compétents du Comité, selon leurs attributions respectives.

Un rapport écrit est transmis au Recteur, qui décide, le cas échéant, de saisir le Conseil de discipline. Celui-ci statue sur le dossier conformément aux procédures applicables.

Selon la gravité des faits établis, des mesures préventives ou disciplinaires peuvent être prises, conformément aux règlements internes et à la législation applicable.

Les sanctions doivent être déterminées selon la hiérarchie suivante, en veillant à ce que chaque peine soit appliquée proportionnellement à la gravité de l'acte :

a. Le blâme.
b. L'avertissement écrit.
c. La suspension de l'enseignement ou des études pour une période déterminée ou pour un semestre complet.
d. La résiliation du contrat avec l'Université ou l'exclusion de l'étudiant.

La personne plaignante est ensuite régulièrement informée de l'évolution de la procédure.

Selon les circonstances, une médiation peut être proposée avec l'approbation du Comité et l'accord des deux parties. Elle est menée par des personnes qualifiées et expérimentées en médiation.

Article 5 : Droits des parties

Le présent règlement vise, d'une part, à protéger les personnes s'estimant victimes et, d'autre part, à encadrer le traitement des éventuelles conséquences disciplinaires et pénales des faits signalés.

5.1. Droits de la personne plaignante

La personne plaignante dispose des droits suivants :

a. Le droit de déposer une plainte et d'obtenir son examen, sans faire l'objet de représailles ni d'intimidations, et ce, conformément à la procédure spécifique établie en vertu du présent règlement.
b. Le droit de choisir une démarche de résolution informelle ou formelle.
c. Le droit de mettre fin à la démarche entreprise :
- À tout moment avant le début de la procédure formelle, sans le consentement de la personne visée par la plainte.
- À tout moment après le début de la procédure formelle, sous réserve du consentement de la personne visée par la plainte.

d. Le droit d'être accompagnée par une personne de son choix lors des entretiens et des audiences afférents à sa plainte.
e. La sécurité et le bien-être de la personne plaignante seront des priorités tout au long du processus. Un accompagnement psychologique peut également être proposé aux personnes concernées.

5.2. Droits de la personne visée par la plainte

a. La personne visée par la plainte a le droit d'être informée des allégations portées contre elle, dans le respect de la confidentialité et de la procédure en cours.
b. Elle a le droit de présenter sa version des faits et de fournir toute information pertinente pour l'examen de la plainte.
c. Elle peut se faire accompagner par la personne de son choix lors des entretiens et audiences liés à la plainte.

Article 6 : Confidentialité

Toutes les informations, pièces, déclarations et documents recueillis, échangés ou produits dans le cadre du traitement d'une plainte sont strictement confidentiels. Sauf exigence légale ou autorisation expresse de la personne concernée, cette obligation s'impose à toutes les personnes participant, à quelque titre que ce soit, au traitement de la plainte.

Afin de protéger la dignité, la sécurité et la réputation de toutes les personnes impliquées, il est interdit à toute personne participant à la procédure, notamment à la personne plaignante, à la personne mise en cause, aux témoins et aux intervenants internes ou externes, de divulguer, de communiquer ou de commenter, par quelque moyen ou sous quelque forme que ce soit (orale, écrite, électronique ou autre), tout ou partie des éléments relatifs à la plainte ou à son traitement.

Cet engagement vise à garantir l'intégrité et la sérénité de la procédure, à préserver la vie privée, la dignité et la réputation des personnes concernées, ainsi qu'à prévenir les pressions, les représailles et toute divulgation non autorisée de données sensibles.

Article 7 : Révision du règlement et supervision

La supervision et la révision du présent règlement sont confiées au Comité de traitement des plaintes, chargé des missions suivantes :

7.1. Évaluation périodique

L'efficacité de la Cellule d'écoute et de bienveillance est évaluée régulièrement au moyen des retours d'expérience et de l'analyse des données.

7.2. Révision du règlement

Une première révision du règlement aura lieu au terme de sa première année d'application, soit en 2027 – 28. Par la suite, il fera l'objet d'une révision tous les trois ans.

Article 8 : Rapport annuel

Le Comité de traitement des plaintes, siégeant au sein de la Cellule d'écoute et de bienveillance, présente chaque année au Recteur et au Conseil de l'Université un rapport détaillé sur l'application et l'évaluation du présent règlement, ainsi que sur les résultats obtenus.