

ANNEXES N° 1 ET 2 DE LA POLITIQUE DE PROTECTION DES PUBLICS EN SITUATION DE FRAGILITE (PPPF)

■ LISTE DES DIFFÉRENTS CRITÈRES DE DISCRIMINATION DÉFINIS
PAR LA LOI FRANÇAISE

■ CONTACT DES PERSONNES RESSOURCES

Pôle des langues et civilisations

Inalco - 65 rue des Grands Moulins, 75013 Paris

Maison de la recherche

Inalco - 2 rue de Lille, 75007 Paris, France

Annexes au règlement intérieur de l'Inalco
(adopté par le Conseil d'administration le 30 septembre 2016)
Mis à jour le 24 septembre 2021

Annexe n° I

Liste des différents critères de discrimination définis par la loi française

La **loi N°83-634 et avis n° CE avis, 3 mai 2000, n° 217017 portant droits et obligations des fonctionnaires** stipule l'interdiction de tenir des « propos constituant des marques de prosélytisme ou de discrimination ».

Les différents critères de discriminations reconnus par la loi française sont établis dans l'**article 225-1 du Code pénal, version en vigueur au 10 avril 2020**.

La **loi n° 2008-496 du 27 mai 2008** définit la discrimination de la manière suivante :

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle 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 ».

En s'appuyant sur les critères définis par la loi, les différents types de discrimination existant sont définis dans le *Livret Stop à la discrimination* (2020) réalisé par l'Inalco :

La **discrimination sociale** est un processus lié au fait d'opérer une distinction concernant une personne ou une catégorie sociale mais qui s'en différencie en créant des frontières dites « discriminantes », c'est à dire à produire un rejet visant l'exclusion sociale sur des critères telles que l'origine sociale ou ethnique, la religion, le genre, le niveau de son intelligence, l'état de santé...

25 critères de discrimination sont reconnus par la loi française.

Apparence physique

La discrimination selon **l'apparence physique**, porte sur les caractéristiques visibles d'un individu modifiable ou non qu'il s'agisse de son **physique** proprement dit (taille, poids, visage, cheveux, couleur de peau), de sa vêtue, de ses tatouages, piercing et maquillage.

Origine

On entend par origine à la fois les origines nationales, le milieu dont on est issu et le lieu où l'on vit. Une personne de nationalité française mais d'origine étrangère est très souvent discriminée à l'embauche.

Etat de santé

Les difficultés liées à l'état de santé peuvent être de courte, comme de longue durée. Ce type de discrimination concerne principalement les problèmes chroniques d'une personne qui l'obligent à s'absenter régulièrement. Ces problèmes peuvent être physiques comme psychologiques. De ce fait, l'employeur peut se trouver gêner par les absences répétées. En outre, les difficultés liées à l'état de santé impliquent des aménagements : réorganisation des horaires de travail, remplacement du salarié, mesures d'assistance si besoin est. Les cas de discrimination dans ce domaine sont fréquents. Ils peuvent même aller jusqu'aux maladies qui ne se déclarent que très rarement. Ainsi, par exemple, de l'épilepsie.

Handicap

Que ce soit un handicap mental, troubles envahissants du développement, handicap psychique ou physique, une personne handicapée peut être victime de discrimination dans différentes situations de la vie courante (scolarité, restauration, transports, logement, loisirs...), l'accès à la vie professionnelle étant l'une des plus fréquemment rencontrées.

Sexe

La discrimination fondée sur le sexe concerne généralement les femmes qui sont moins bien rémunérées, évoluent de manière moins significative au sein d'une organisation, ou bien accèdent plus difficilement aux postes à responsabilité. Elles peuvent également être victimes de harcèlement de la part d'un supérieur ou bien inversement, subir le mépris d'un subordonné masculin qui a du mal à recevoir les ordres d'une femme... Mais la discrimination peut concerner également les hommes dont l'emploi est « traditionnellement féminin », tel que le métier d'infirmière ou bien encore d'institutrice.

Orientation sexuelle

Une personne ne peut être victime de discrimination parce qu'elle est homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle ou hétérosexuelle. Dans la majorité des cas, les comportements discriminatoires liés à ce critère reposent sur l'attitude homophobe de son auteur.

Les préférences sexuelles sont du domaine privé et n'ont pas à être exprimées en public. Pourtant, la recrudescence des cas portés devant les tribunaux et la quantité de témoignages, montrent que ce type d'information peut être divulgué dans la sphère professionnelle. Propos homophobes, harcèlement, railleries de la part des collègues, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle concerne dans la plupart des cas les homosexuels, ou les bisexuels.

Mœurs

Peut-on refuser d'embaucher un fumeur ? Un ancien détenu ? Un professeur de yoga ? On entend par mœurs « les habitudes de vie » d'une personne qui peuvent se heurter au politiquement correct du monde du travail. Par extension, la discrimination fondée sur les mœurs s'applique également à l'orientation sexuelle de la personne. Juridiquement, ces habitudes de vie relèvent du domaine privé et un employeur ne peut pas vous discriminer parce qu'il n'approuve pas vos activités.

Opinions politiques

Pour un employeur, la convergence de points de vue de ses salariés sur les questions de politique générale ou sur la politique de l'organisation serait l'idéal. Ils réduiraient les risques de conflits et créerait des conditions de travail « optimales ». Or, il peut arriver que, dans la pratique, ce ne soit pas le cas. Chacun a des convictions et peut souhaiter les exprimer à travers des organismes particuliers : parti politique ou association. En ce cas, soit qu'il n'approuve pas vos idées, soit qu'il craint « un mauvais climat » au sein de son organisation, un employeur peut chercher à vous en écarter de manière illégale.

Opinions religieuses

La discrimination à caractère religieux est caractérisée dès lors que l'on subordonne une mesure à l'appartenance ou à la non appartenance à une religion. Les convictions concernent l'existence ou non d'un dieu ou de divinités.

Age

Parce que les métiers évoluent vite, une personne d'un certain âge a souvent du mal à retrouver un emploi. Selon certains recruteurs, le senior a du mal à s'intégrer dans une équipe jeune. Il présente le risque de tomber malade et de devoir s'absenter régulièrement. On lui reproche également de coûter plus cher qu'un jeune diplômé. Pour ces raisons, en dépit d'une longue expérience professionnelle, le senior en recherche d'emploi connaît des difficultés. Il est discriminé dès la publication de certaines offres d'emplois qui, de manière illégale indiquent précisément la recherche d'un candidat de moins de 55 ans, voire de 45 ans. A l'inverse, certains jeunes peuvent parfois être discriminés à l'embauche en raison de leur âge.

Patronyme/Prénom

Une personne ne doit pas être victime de discrimination à raison de la consonance étrangère ou d'un patronyme jugé ridicule.

Etat de grossesse

On entend souvent l'argument suivant : la femme représente un risque pour l'organisation car elle peut tomber enceinte à tout moment, ce qui signifie pour un employeur une absence trop longue et la nécessité de la remplacer. De nombreuses femmes sont discriminées dans le monde du travail parce qu'elles tombent enceinte. On peut chercher à les licencier. Mais, elles peuvent également être discriminée à l'embauche parce qu'elles présentent le risque d'une grossesse future. Les craintes des employeurs sont alors nourries par les conséquences d'une naissance : nouvelles charges familiales pour la femme et perte de disponibilité pour l'organisation.

Situation de famille

Votre vie privée est juridiquement protégée. Le fait d'être marié, de vivre en concubinage, d'avoir divorcé, n'a pas à intéresser votre employeur. Ce sont des informations qui, en règle générale, n'influent pas sur les compétences requises pour un poste. Néanmoins, dans la pratique, il est difficile pour un employeur de ne pas prendre en considération ces éléments. La situation de famille d'une personne, le nombre d'enfants à charge, l'existence d'une relation amoureuse entre collègues, peuvent avoir des conséquences sur l'organisation du travail. Pour ces raisons, un employeur peut adopter un comportement discriminatoire.

Caractéristique génétique (A.D.N.)

Il est souvent intéressant pour un employeur de connaître l'état de santé de son futur employé. Afin d'éviter un absentéisme chronique, les démarches d'un éventuel licenciement, l'employeur peut chercher à déceler par des examens médicaux les anomalies génétiques du candidat. Déterminer si ce dernier est porteur d'une maladie génétique, c'est pour l'employeur la possibilité d'éviter de nombreuses complications à venir. Néanmoins, depuis 2002, le législateur a rendu strictement confidentielles toutes les données médicales des salariés. L'employeur ne peut y avoir accès.

Identité du genre

En sociologie, l'identité sexuelle (ou identité de genre ou identité sexuée) se réfère au genre par lequel une personne est socialement reconnue ; c'est-à-dire que

certaines personnes parlent d'elles-mêmes comme étant un homme ou une femme ou se décrivent de façon moins conventionnelle.

Cette identité est conférée dès la naissance. Mais l'identité conférée et l'identité ressentie peuvent parfois être différentes. De plus, il peut y avoir l'absence d'identité ou de double identité. On peut donc être asexué ou bisexué.

Des individus estiment que leur identité sexuelle ne correspond pas à leur sexe biologique, dont les transgenres, les transsexuels et beaucoup d'intersexués. Ils souffrent lorsque la société leur impose une expression sexuelle (homme ou femme) basée sur le sexe biologique qu'ils estiment contraire à leur identité sexuelle.

Activités syndicales

Vous êtes un simple salarié, sympathisant, ou militant actif. Toute activité syndicale peut être considérée comme une menace par l'employeur, remettant en question sa politique de gestion de l'organisation. Les délégués du personnel ou toutes personnes agissant au sein d'une instance représentative sont souvent l'objet de discrimination ; questions au moment de l'embauche, évolution de carrière retardée, mise à pied à la suite d'une grève. Les sanctions peuvent être directes comme se manifester par l'exercice de **pression ou menace** sur la sécurité de votre emploi.

Nationalité/appartenance ou non à une nation

Discrimination qui est la plupart du temps liée dans le domaine de l'emploi. Le Code du Travail prohibe les discriminations au travail liées notamment à la nationalité.

Exemple : refus d'embaucher une personne qui est de nationalité étrangère ou ne possédant pas la nationalité française

Appartenance ou non à une ethnie

La discrimination fondée sur l'origine ethnique ou nationale. La discrimination ethnique est souvent liée à l'apparence physique ou le nom de famille des personnes. Elle intervient notamment dans le monde du travail, dans le logement et parfois dans les relations avec la police.

Appartenance ou non à une race

La discrimination à raison de l'appartenance réelle ou supposée à une race recouvre toute la discrimination fondée sur la naissance.

L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès qu'il a pris une décision discriminatoire envers une personne en raison de l'idée qu'il sait faite de son appartenance à une race, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.

Lieu de résidence

Aucune personne ne pourra être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou une période de formation dans l'organisation pour ce motif. Et aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération, de formation, de reclassement, de promotion professionnelle... en raison de lieu de résidence (Etat, ville, quartier...).

Perte d'autonomie

Ce motif à vocation à protéger les personnes en situation de dépendance, et notamment les personnes handicapées qui vieillissent et qui, compte tenu du recul d'âge de la retraite, peuvent se retrouver en situation difficile dans les organisations.

La perte d'autonomie, c'est-à-dire la difficulté ou l'impossibilité d'accomplir les actes essentiels de la vie quotidienne frappe à tous âges, qu'il s'agisse de conséquences d'un accident ou d'une maladie, des handicaps de la naissance et de l'enfance ou ceux du grand âge.

Pauvrophobie – Précarité sociale

Cette discrimination est définie sur le site du défenseur des droits comme ceci : la discrimination à l'égard d'une personne en raison de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur.

Concrètement, cette loi vise à protéger les personnes en état de sa grande pauvreté ou de précarité sociale de toutes perceptions négatives liées à leur situation, qui peuvent engendrer à leur égard un comportement discriminatoire notamment au moment de l'embauche.

La pauvreté est souvent vue comme un facteur d'injustice, mais la discrimination qu'elle engendre est plus méconnue. Pourtant, bien des accès aux droits fondamentaux (logement, santé, emploi, éducation) ou autres (culture, vacances) sont bafoués par peur des personnes pauvres ou par présomption d'incapacité.

Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français

Pour la première fois en France, il est établi comme discriminatoire d'opérer « toute distinction entre les personnes morales sur le fondement (...) de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ». Comprenez langue étrangère et/ou langue régionale.

Domiciliation bancaire

Cette mesure vise à lutter contre les discriminations dont sont victimes les ressortissants d'outre-mer à raison d'un compte bancaire domicilié hors métropole, principalement en matière d'accès au logement.

En raison de l'exercice normal du droit de grève

Une mesure prenant en compte le degré de mobilisation des salariés, selon les services, et ses conséquences sur le fonctionnement de l'établissement institue une discrimination indirecte en raison de l'exercice normal du droit de grève et ne peut être justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison de la grève dès lors que la perturbation de l'activité résulte des conséquences inhérentes à la cessation collective du travail.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Le livret *Halte au harcèlement* (2020) réalisé par l'Inalco définit sept formes de harcèlement :

Le harcèlement se définit comme une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique. Il vise à affaiblir la personne harcelée. Cette violence peut se retrouver dans tous types de milieux, et peut être le fait d'une ou plusieurs personnes envers une ou plusieurs autres.

Le harcèlement est un **comportement offensif et perturbateur**, générant chez la victime un sentiment d'angoisse et de mal-être. Ce sont des comportements durables dus à un déséquilibre de pouvoir entre les personnes concernées (harceleur et harcelé), qui peuvent avoir de graves conséquences chez celui ou celle qui en souffre, aussi bien physiques que psychologiques.

Pour juger un comportement comme harcèlement, deux facteurs doivent être pris en compte :

- **La répétition** : les comportements menés par le harceleur ont été répétés plus d'une fois et sont susceptibles de continuer.
- **Déséquilibre** : le harceleur utilise son pouvoir (physique, psychologique, social, etc.) pour exercer un contrôle ou perpétrer une série d'actes portant préjudice à la personne harcelée.

Il existe plusieurs types de comportements qui sont légalement vus comme du harcèlement. Notons que ces divers types de harcèlement peuvent se croiser ou se superposer, car les harceleurs (es) étendent leur emprise sur la victime dans de nombreux domaines.

Ainsi, le harcèlement physique peut devenir sexuel, le harcèlement scolaire peut se propager sur les réseaux sociaux, le harcèlement moral peut aussi être professionnel ...

Le harcèlement psychologique ou harcèlement moral

Il consiste en des **conduites abusives** portant atteinte à la dignité et à l'intégrité morale de la personne, dans le but de la déséquilibrer psychologiquement. Dans la plupart des occasions, les comportements peuvent être si subtils que la victime elle-même ne s'en rend pas compte. Le (la) harceleur (se) exerce une influence négative sur la victime par le mensonge, des paroles diffamatoires, ainsi que par une déformation de la réalité.

Au départ, le harcèlement fait naître un sentiment d'instabilité chez la victime, qui finit par perdre confiance en elle et en les autres, générant une sensation d'impuissance et d'anxiété qui peut dériver en dépression jusqu'au suicide.

Le harcèlement moral peut avoir lieu dans tous les milieux : dans le milieu professionnel, scolaire, universitaire, en couple ou dans tout type de relation.

Le harcèlement sexiste et sexuel

Il s'agit de tous les **comportements intimidants ou de contrainte de nature sexuelle**. Ces agressions peuvent être physiques, verbales ou non-verbales :

- Actes de violence physique, touchers ou rapprochements non consentis
- Commentaires ou appels sur l'aspect physique ou la vie privée de la personne, drague non-consentie et compliments supposés
- Gestes de nature sexuelle, sifflements, clin d'œil...

Tous ces comportements peuvent se développer à un certain degré, depuis des comportements peu gênants pour la personne harcelée jusqu'à des abus graves pouvant dériver en une possible agression sexuelle.

Le harcèlement physique

Il s'agit de poursuivre de façon constante et invasive la victime pour établir un contact avec elle contre sa volonté. Ce type de harcèlement trouve son origine dans une **obsession** que le (la) harceleur (se) développe envers l'autre personne, avec des comportements tels que :

- Espionner la victime
- La poursuivre
- L'appeler et/ou essayer d'entrer en contact avec elle de manière intrusive
- La menacer
- Comportements violents.

Le cyber-harcèlement

Bien qu'il soit aussi connu sous le nom de harcèlement virtuel, il est tout à fait réel. C'est le plus contemporain de tous les types de harcèlement : ici, le (la) harceleur (se) ou le groupe de harceleurs (ses) se sert des moyens de communication digitaux ou des réseaux sociaux pour perpétrer une série d'offensives personnelles :

- Propagation de fausses rumeurs
- Raids sur les réseaux publics de la personne (insultes en masse)
- Envoi de messages privés aux contacts de la personne
- "Revenge porn" : diffusion d'images à caractère intime de la personne sans son consentement
- Création de faux profils usurpant l'identité de la personne pour la dénigrer.

La motivation principale d'un (e) cyber-harceleur (se) est de causer du mal-être et de l'angoisse psychologique et émotionnelle chez la victime.

Le harcèlement de rue

Le harcèlement de rue est un comportement spécifique des espaces publics et semi-publics consistant en l'interpellation d'inconnus par des commentaires ou messages irrespectueux, intimidants, insultants ou menaçants. Ce harcèlement se fonde sur des discriminations de sexe, de genre ou d'orientation sexuelle.

- Sifflements, interpellations
- Commentaires sexistes
- Insultes
- Attouchements.

Fruit d'une éducation et d'une culture ambiante sexistes, le **harcèlement de rue** est principalement mené par un groupe majoritaire dans l'espace public (les hommes), pas forcément sensibilisés à cela, envers des femmes et des personnes LGBT(Lesbien, Gay, Bisexuel et Transgenre). Longtemps considéré comme commun et quotidien pour des milliers de personnes, on en parle de plus en plus depuis quelques années, à tel point que la loi a enfin déclaré qu'il était illégal.

L'accumulation et/ou la violence du harcèlement de rue crée un environnement hostile, porte atteinte à la dignité et à la liberté des personnes, qui peuvent avoir peur de sortir dans les espaces publics. Souvent vu comme de la drague par les responsables, le harcèlement de rue en est pourtant totalement à l'opposé : si la drague se fait à deux, le harcèlement de rue est la responsabilité d'une seule personne qui outrepassé consciemment l'absence de consentement de l'autre.

Le harcèlement professionnel

C'est une **forme de maltraitance** qui se crée au sein de l'environnement de travail. Ce harcèlement, qui peut être mené à bien par une ou plusieurs personnes, se fait surtout au niveau psychologique : menaces, moqueries, fausses rumeurs, isolement de la victime du reste du groupe. Le harcèlement peut aussi se transformer en comportements violents, devenant ainsi un cas de harcèlement avec agression.

L'environnement professionnel devient une source de stress pour la victime : si ce stress devient chronique, il peut évoluer en **trouble de stress post-traumatique**.

Le harcèlement scolaire

C'est le type de harcèlement le plus répandu, ou du moins dont on parle le plus depuis quelques années, car on a enfin reconnu qu'il ne s'agissait pas que de jeux d'enfants. Le **harcèlement scolaire** consiste en tout type de maltraitance ou agression psychologique, verbale ou physique menée à bien au sein de l'établissement, mais pas forcément dans les salles de classe. Pour être considéré comme harcèlement scolaire, on suppose que les deux parties doivent partager le même espace scolaire, même si le harcèlement peut s'étendre à d'autres espaces.

Ce type de maltraitance scolaire se distingue car le (la) harceleur (se) intimide la victime de façon réitérée, impliquant un abus de pouvoir, et ce, que le harcèlement soit mené par une seule personne ou par un groupe (bien que la force de l'effet de groupe soit parfois uniquement perçue par la victime). Les conséquences de cette maltraitance peuvent être physiques et psychologiques, telles que :

- Phobie scolaire
- Anxiété, nervosisme
- Dépression
- Isolement
- Suicide.

Contrairement aux idées reçues, le harcèlement scolaire n'a pas d'origine. L'enfant ou l'adolescent qui en souffre est perçu différemment des autres, mais rien ne le prédispose à cela.

Annexe n°II Contact des personnes ressources

A / Contacts communs aux étudiant.es et salarié.es de l'Inalco

➤ **Discrimination / harcèlement**

La référente égalité femmes-hommes (Présidence)

Isabelle Konuma : isabelle.konuma@inalco.fr ; mission.egalite@inalco.fr

Le référent racisme-antisémitisme (Présidence)

Laurent Courmel : laurent.coumel@inalco.fr ; mission.racisme@inalco.fr

➤ **Pour toute question, en cas de difficulté**

La conseillère de prévention (Direction des ressources humaines)

Bénédicte David : benedicte.david@inalco.fr

➤ **Cellule juridique**

Morgane Brochard : affaires.juridiques@inalco.fr

B / Contacts réservés aux étudiant.es de l'Inalco

➤ **Se soigner**

SIUMPPS ANTENNE PARIS DIDEROT :

Service Inter Universitaire Médecine Préventive et Promotion de la Santé
Bât. Sophie Germain - rdc sur cour
8 Place Aurélie Nemours Paris 13ème
Tél. : 01 57 27 94 60

Pour prendre RDV : <https://www.doctolib.fr/centre-examens-de-sante/paris/siumpps-paris-diderot>

CENTRE DE SANTE DES SAINTS-PERES :

45 rue des Saints Pères 75006 PARIS
1er étage, porte T143
Tél. : 01 42 86 21 29
Métro : Saint Germain des Prés

Pour prendre RDV : <https://www.doctolib.fr/centre-de-sante/paris/centre-de-sante-des-saints-peres>

Site du SIUMPPS : <http://www.siumpps.parisdescartes.fr/>

Site Santé Fil Jeunes : <https://www.filsantejeunes.com/> et numéro vert gratuit : 0 800 235 236

➤ **Besoin d'une écoute ou de parler en toute confidentialité**

Le CROUS de Paris et son service social offrent une permanence d'écoute aux étudiants dans le besoin. L'objectif est d'accueillir, soutenir et/ou accompagner vers une démarche

de soins les étudiants demandeurs. La permanence se tient les lundis de 13h30 à 17h30 et les mardis de 10h00 à 15h00 à la Maison des Initiatives Étudiantes Bastille et les mardis de 16h00 à 19h00 et les mercredis de 14h00 à 18h00 dans les locaux de la Résidence Universitaire Ménilmontant 2 (109-111, rue de Ménilmontant - 75020 Paris). Assurées par un psychologue clinicien d'APASO-Paris, les consultations sont confidentielles et gratuites.

Contact

Tél : 01.40.47.55.47

etudiants@apaso.fr

➤ **Vous êtes étudiant exilé et vous avez besoin de rencontrer un psychologue (jusqu'en décembre 2020)**

La cellule d'écoute psychologique dédiée pour les étudiants exilés. Elle a été assurée par Madame Olivia Colo, Psychologue clinicienne.

Contact : olivia.colo@inalco.fr

➤ **Vous êtes en situation de handicap**

La mission handicap

handicap@inalco.fr

➤ **Les assistantes sociales**

Les assistantes sociales rattachées à l'Inalco sont Madame Guerinat et Madame Jameau. Elles assurent une permanence au bureau 3.35 les mercredis (Madame Guerinat) et les vendredis (Madame Jameau) : sans rendez-vous de 09h30 à 12h00 et sur rendez-vous de 14h00 à 17h00.

➤ **Les associations**

- AAÉALO (Association des anciens élèves et amis des langues orientales) : alumni@inalco.fr
- ADET (Association des étudiants de turcologie) : assoadet@gmail.com
- AFRINALCO (Association des étudiants du département Afrique de l'Inalco) : afrinalco@gmail.com
- Al-Wissal (Association des étudiants du département Études arabes) : wissal.inalco@gmail.com
- AMÉRIQUES (Association des étudiants de la section Langues et Cultures des Amériques) : ameriques.inalco@gmail.com
- BABEL (Bazar Associatif Bigarré des étudiants des Langues O') : associationbabel.inalco@gmail.com
- BDE Inalco (Bureau des Étudiants de l'Inalco) : inalcobde@gmail.com
- Chin'alco (Association des étudiants du département Études chinoises) : association.chinalco@gmail.com
- CONFLUENCES TIBÉTAINES (Association des étudiants de la section tibétain de l'Inalco) : confluencetibetaines@gmail.com
- Dejima (Association des étudiants du département Études japonaises) : dejima.asso@gmail.com
- KURD'INALCO (Association des étudiants de la section Kurde) : inalcokurd@gmail.com
- Promethei (Association des étudiants de la filière Relations Internationales) : associationpromethei@gmail.com
- RUSSINALCO (Association des étudiants du département Russie de l'Inalco) : russinalco@gmail.com
- SAEHO (Association des étudiants du département Études coréennes) : contact@saeho-paris.com

- Translations (Association pour la traduction à l'Inalco) : translations.inalco@gmail.com

C / Contacts réservés aux salarié.es de l'Inalco

- **La cellule d'écoute psychologique**

Monsieur Christophe Ferveur (psychologue) / Madame Dominique Monchablon (psychiatre)
Contact : ecoute.psy@inalco.fr

- **Service de médecine de prévention**

L'équipe est composée du docteur PHAN CHAN THE et de sa secrétaire médicale, Madame Marie-Laure THIBAULT. Le service fonctionne le vendredi (toute la journée) et madame Marie-Laure Thibault assure une permanence supplémentaire le jeudi matin.

Les locaux dédiés se trouvent au niveau -2 (bureau RB 26 pour la secrétaire et RB 27 pour le médecin).

Contacts :

Cabinet médical : 01 81 69 19 16

Secrétariat médical : 01 81 69 19 17

Mail : secretariat-medical@inalco.fr

- **Assistante sociale des personnels**

Servane Barbe

Contact : servane.barbe@mnhn.fr

01 40 79 33 32 (Permanence 1 fois par mois ou sur rendez-vous)

- **Les organisations syndicales**

CGT : cgt-ferc-sup@inalco.fr

SNESUP-FSU : snesup@inalco.fr

SNPTES : syndicat.snptes@inalco.fr

Pôle des langues et civilisations

Inalco - 65 rue des Grands Moulins, 75013 Paris

Maison de la recherche

Inalco - 2 rue de Lille, 75007 Paris, France

