



Politique de lutte contre le harcèlement sexuel

**CENTRE D'EXCELLENCE AFRICAIN
EN INNOVATIONS BIOTECHNOLOGIQUES POUR L'ÉLIMINATION
DES MALADIES A TRANSMISSION VECTORIELLE**



Université Nazi BONI

BURKINA FASO

V2 – octobre 2019

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION..... 3

I. DEFINITIONS..... 3

II. LE HARCELEMENT SEXUEL..... 4

III. LES REGLES EN PRINCIPES DE PROTECTION EN MATIERE DE HARCELEMENT SEXUEL ... 5

 III.1 Des délits à caractère racial, régionaliste, religieux, sexiste ou de caste (code pénal) 5

 III.2 Des atteintes à l’égard des femmes et des filles (code pénal)..... 6

 III.3 Du rapt, des sévices, de l’esclavage sexuel, des violences morales à l’égard des femmes et des filles (code pénal). 6

 III.4 Le harcèlement sexuel (loi n°51-2015 CNT) 8

 III.5 Les violences morales et psychologiques (loi n°51-2015 CNT)..... 8

IV. ENGAGEMENT DE L’UNIVERSITE NAZI BONI..... 9

V. PRINCIPES 9

VI. OBJECTIFS..... 10

VII. PREVENTION..... 10

VIII. PROCEDURE EN CAS DE HARCELEMENT SEXUEL 10

 VIII.1 Dénonciation d’une situation10

 VIII.2 Procédure de signalement en cas de harcèlement10

 VIII.3 Prise en charge de la situation11

 VIII.4 Formulation d’une plainte pour harcèlement psychologique11

 VIII.5 Traitement d’une plainte pour harcèlement sexuel : étude de recevabilité11

 VIII.6 Médiation11

 VIII.7 Enquête.....11

 VIII.8 Un comité d’enquête12

 VIII.9 Archivage du rapport12

 VIII.10 Suites de l’enquête12

IX. RÔLES ET RESPONSABILITÉS..... 12

 IX.1 Comité de sages pour le suivi de la Politique pour contrer toute forme de harcèlement sexuel.....12

 IX.2 Le Président de l’UNB13

 IX.3 Le Directeur du CEA/ITECH-MTV13

X. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE LA POLITIQUE..... 13

 X.1 Entrée en vigueur13

 X.2 Suivi13

ANNEXE 14

INTRODUCTION

La Déclaration de Philadelphie (1944) affirme que « tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ». Cependant au Burkina Faso, les violences et le harcèlement sont des réalités dans la sphère scolaire et estudiantine, tant dans le secteur privé que dans celui du publique. Différentes enquêtes statistiques permettent d'apprécier l'ampleur et les formes que prennent les violences et le harcèlement. En 2008, au Burkina Faso, une étude sur le harcèlement sexuel des filles en milieu scolaire, initiée par l'association d'Appui et d'Eveil Pugsada et Oxfam Québec, relatait d'importantes informations. Aucun témoignage n'a été enregistré au cours de l'enquête qui montrait que 13 % des élèves enquêtés déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel. Il a été noté que 40 % des élèves enquêtés sont informés de cas de harcèlement sexuel dans leur établissement. Les auteurs d'harcèlement sexuel seraient essentiellement les professeurs hommes selon 81,7 % des élèves. Les élèves garçons sont cités par 41,7 % des enquêtés, et le personnel administratif par 30,5 %. La recherche de points ou de moyennes faciles par les filles est citée par 29,4 % d'entre eux comme facteur du harcèlement sexuel et 21,6 % l'attribuent à la pauvreté des parents.

Les violences à caractère sexuel sont des phénomènes graves, encore peu dénoncés, mais bien présents dans toutes les sphères de la société et, malheureusement, le milieu universitaire n'y échappe pas. Au cours des dernières années, les médias ont rapporté différents incidents à caractère sexuel survenus en contexte universitaire. Le traitement de ces situations, délicates et complexes, soulève des questions et interpelle les différentes communautés universitaires. Que ce type de violence se manifeste à travers des propos misogynes ou sexistes, de la discrimination et du harcèlement à caractère sexuel ou encore, par des agressions sexuelles, elle est inacceptable. L'élaboration d'une politique visant le harcèlement, l'abus et l'intimidation dans le cadre de la mise en œuvre des programmes de formations et de recherche des Centres d'Excellence Africains nous semble importante pour prévenir les situations désagréables qui risquent de décrédibiliser nos institutions universitaires qui doivent être des modèles.

I. DEFINITIONS

La définition des notions ci-après permettent de mieux aborder la question de la politique de lutte contre le harcèlement sexuel. Le harcèlement peut être psychologique ou sexuel.

Le harcèlement psychologique : il s'agit des conduites vexatoires par des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, lesquelles portent atteinte à la dignité ou l'intégrité physique ou psychologique de la personne perturbant ses performances intellectuelles par leur retentissement sur son environnement d'apprentissage. Les motifs évoqués pourraient être : la race, l'ethnie, la couleur, l'origine géographique ou la nationalité, l'aspect physique y compris un handicap, l'origine sociale, les capacités intellectuelles. Certains comportements ne sont également pas souhaités et sont condamnables : isoler quelqu'un, le déconsidérer, l'empêcher de s'exprimer ou le discréditer.

Le harcèlement sexuel : il s'agit de toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotations sexuelles, répétées et non désirées qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ; cette dernière ayant des conséquences négatives sur ses performances au cours de la formation.

Il convient de saisir également la définition des notions suivantes :

Le plaignant : est le plaignant toute personne alléguant subir du harcèlement, et qui, agissant conformément à la présente politique, entreprend des démarches de dénonciation ou porte plainte.

Le mis en cause : est mis en cause tout individu désigné par le plaignant comme étant l'auteur des comportements ayant mené aux allégations de harcèlement.

Les allégations : déclarations relatives aux événements dénoncés par le plaignant et qui pourraient faire l'objet d'une enquête.

II. LE HARCELEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel peut se manifester par des propos ou gestes à connotation sexuelle, par une attitude particulièrement insistante malgré des refus répétés ou encore par des propositions de nature sexuelle.

Deux types de harcèlement sexuel sont distingués : celui qui repose sur la répétition d'actes de harcèlement et celui qui résulte de la commission d'un seul acte.

Le premier type de harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle. Ces propos ou comportements à connotation sexuelle peuvent soit :

- porter atteinte à la dignité de cette personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- créer à l'encontre de la personne indignée une situation intimidante, hostile ou offensante.

Cette définition recouvre des comportements de toute nature (propos, gestes, attitudes, etc.) qui sont imposés à la victime, qui sont répétés et qui présentent une connotation sexuelle. Le non-consentement de la victime est ainsi un des éléments constitutifs du délit, qui suppose des actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la victime.

La condition de répétition des actes exige simplement que les faits aient été commis à au moins deux reprises. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis, ces actes pouvant être répétés dans une très courte période de temps. De plus, il convient de souligner qu'il suffit que les comportements ou les actes revêtent une connotation sexuelle, ce qui n'exige donc pas qu'ils présentent un caractère explicitement et directement sexuel.

Pour être punissables, ces comportements doivent soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le deuxième type de harcèlement est, par assimilation, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent 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. Dans le milieu étudiant, le harcèlement sexuel peut être caractérisé même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre l'auteur et la victime

(entre deux collègues de même niveau, de deux services différents, etc.). Ce type de harcèlement sexuel peut, par exemple, se manifester à l'occasion d'un unique entretien de recrutement d'étudiants ou d'embauche.

La notion de pression grave recouvre en pratique des hypothèses très variées dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

- soit d'un avantage recherché par cette dernière, comme l'obtention d'une bourse d'étude ou d'un emploi ;
- soit de l'assurance qu'elle évitera une situation particulièrement dommageable, telle qu'un renvoi, une suppression de bourse d'étude, une interdiction d'accès aux infrastructures du CEA, un licenciement ou une mutation dans un emploi non désiré, etc.

Toutes ces contreparties constituent ainsi des pressions dont le caractère de gravité s'appréciera au regard du contexte, et plus précisément des relations existant entre l'harcéleur et sa victime, de la situation dans laquelle se trouve cette dernière, et de sa capacité plus ou moins grande à résister à la pression dont elle est l'objet. La nature de l'acte sexuel recherché peut être diverse et n'est pas limitée à une relation sexuelle. Il peut s'agir de tout acte de nature sexuelle, notamment les simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel.

III. LES REGLES EN PRINCIPES DE PROTECTION EN MATIERE DE HARCELEMENT SEXUEL

III.1 Des délits à caractère racial, régionaliste, religieux, sexiste ou de caste (code pénal)

Dans le code pénal du Burkina Faso, considérant qu'un citoyen peut être victime de plusieurs types de délits, des articles ont été développés pour encadrer ces dérives :

Article 322-1 :

Est puni d'une peine d'emprisonnement d'un an à dix ans et d'une amende d'un million (1 000 000) à cinq millions (5 000 000) de francs CFA et de l'interdiction de séjour de cinq ans tout acte de discrimination, toute manifestation contraire à la liberté de conscience et à la liberté de culte susceptible de dresser les personnes les unes contre les autres.

Article 322-2 :

Est considéré comme acte de discrimination, toute distinction, exclusion, restriction, ou préférence fondée sur la race, l'ethnie, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.

Article 322-3 :

La discrimination est punie d'une peine d'emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de trois cent mille (300 000) à deux millions (2 000 000) de francs CFA, lorsqu'elle consiste à :

- refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- subordonner tout service ou avantage à une condition fondée sur la discrimination.

III.2 Des atteintes à l'égard des femmes et des filles (code pénal)

Article 513-1 :

Au sens du présent chapitre, on entend par :

- Violences à l'égard des femmes et des filles : tout acte de violence dirigé contre les personnes de sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes et aux filles un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques, morales, économiques et culturelles y compris la menace de tels actes, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée ;
- Violences culturelles : toute pratique néfaste et dégradante à l'égard des femmes et des filles tirant leur justification dans les coutumes, traditions et religions ;
- Violences économiques : le fait d'user de ses moyens pour ralentir ou empêcher l'épanouissement économique ou financier de toute personne ou le fait d'empêcher toute personne de jouir de ses droits socio-économiques ;
- Violences morales et psychologiques : tout comportement, propos et attitude qui portent atteinte à la personnalité de la femme ou de la fille, à son image, à l'estime de soi et à son équilibre intérieur ;
- Violences patrimoniales : tout acte ou négligence affectant la survie de la victime et consistant à transformer, soustraire, détruire, retenir ou détourner des objets, documents, biens et valeurs, droits patrimoniaux ou ressources économiques destinées à couvrir ses besoins et pouvant s'étendre aux dommages causés aux biens communs ou propres à la victime ;
- Violences physiques : tout acte ou tout comportement qui porte atteinte à l'intégrité physique de la femme ou de la fille ;
- Violences sexuelles : toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace, sur une femme ou une fille.

III.3 Du rapt, des sévices, de l'esclavage sexuel, des violences morales à l'égard des femmes et des filles (code pénal).

Article 513-2 :

Constitue un rapt, le fait pour une personne d'enlever de force une femme ou une fille en vue de lui imposer le mariage ou une union sans son consentement.

Est puni d'une peine d'emprisonnement de six mois à cinq ans et d'une amende de cinq cent mille (500 000) à un million (1 000 000) de francs CFA, tout auteur de rapt.

Lorsque l'auteur du rapt s'est livré à des sévices sexuels ou à un viol sur la victime, la peine est un emprisonnement de cinq ans à dix ans et d'une amende d'un million (1 000 000) à cinq millions (5 000 000) de francs CFA.

Article 513-3 :

Constituent des sévices ou des tortures sexuelles le fait d'introduire une substance dans les organes génitaux d'une femme ou une fille, ou d'appliquer un objet ou une substance sur les seins d'une femme ou d'une fille en vue de lui infliger des brûlures, des lésions ou des souffrances.

Est puni d'une peine d'emprisonnement de deux ans à cinq ans et d'une amende de cinq cent mille (500 000) à un million (1 000 000) de francs CFA, quiconque commet des sévices ou des tortures sexuelles.

Article 513-4 :

Constitue un délit d'esclavage sexuel, le fait de conduire par la contrainte une fille ou une femme à se soumettre ou à s'adonner à diverses pratiques sexuelles.

Est puni d'une peine d'emprisonnement de deux ans à cinq ans et d'une amende d'un million (1 000 000) à deux millions (2 000 000) de francs CFA, quiconque commet le délit d'esclavage sexuel.

Article 513-5 :

Constituent des violences morales et psychologiques envers une fille ou une femme :

- Tout propos ou attitude, accompagné ou non d'agression physique, dont l'objectif est de porter atteinte à l'amour propre de la femme ou de la fille, de la dénigrer et réduisant la victime à un état d'impuissance ou de soumission ;
- Les gestes, paroles, écrits, par lesquels on signifie une intention indécente ou malveillante ou une volonté manifeste de causer des dommages matériels, de blesser ou de tuer la femme ou la fille ;
- L'atteinte aux droits de la santé sexuelle et de la santé de la reproduction de la femme ou de la jeune fille, la limitation de la jouissance de ces droits, au moyen de la contrainte, du chantage, de la corruption ou de la manipulation, notamment l'interdiction d'utiliser des méthodes contraceptives ;
- La répudiation ou les mauvais traitements infligés à une femme qui accouche d'un enfant de sexe non désiré par son époux ;
- Les mauvais traitements infligés aux femmes stériles ;
- L'interdiction sans motifs tirés de l'intérêt ou de la stabilité du ménage, de rendre visite à ses parents ou de recevoir leurs visites ;
- L'interdiction sans raison fondée d'exercer une profession, de pratiquer une activité génératrice de revenus, une activité associative et politique ;
- Le traitement inégalitaire des épouses dans le cadre d'un mariage polygamique.

Est puni d'une peine d'amende de deux cent cinquante mille (250 000) à six cent mille (600 000) francs CFA, quiconque commet l'un des actes visés au présent article.

III.4 Le harcèlement sexuel (loi n°51-2015 CNT)

Est coupable de harcèlement sexuel quiconque impose de façon répétée à une femme ou à une fille, des propos ou agissements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent 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.

Le harcèlement sexuel est puni d'une peine d'emprisonnement de trois mois à un an et d'une amende de trois cent mille (300 000) à cinq cent mille (500 000) franc CFA ou de l'une de ces deux peines. La peine est portée au maximum lorsque :

- l'auteur exerce une influence ou une autorité sur la victime ;
- l'auteur est un ascendant ;
- la victime est dans une situation de vulnérabilité.

III.5 Les violences morales et psychologiques (loi n°51-2015 CNT)

Est coupable de violences morales et psychologiques envers une fille ou une femme, quiconque chasse, renvoie, rejette ou inflige des mauvais traitements à une fille ou à une femme accusée ou soupçonnée de sorcellerie.

Ces faits sont passibles d'une peine d'emprisonnement d'un an à cinq ans et d'une amende de six cent mille (600 000) à un million cinq cent mille (1 500 000) francs CFA ou de l'une de ces deux peines seulement (article 12 et 13).

Est coupable de violences morales et psychologiques envers une fille ou une femme quiconque pose les actes tels que définis :

- tout acte, propos ou attitude, accompagné ou non d'agression physique, dont l'objectif est de porter atteinte à l'amour propre de la femme ou de la fille, de la dénigrer, et réduisant la victime à un état d'impuissance ou de soumission ;
- les gestes, paroles, écrits, par lesquels on signifie une intention indécente ou malveillante ou une volonté manifeste de causer des dommages matériels, de blesser ou de tuer la femme ou la fille ;
- l'atteinte aux droits de la santé sexuelle et de la santé de la reproduction de la femme ou de la jeune fille, la limitation de la jouissance de ces droits, au moyen de la contrainte, du chantage, de la corruption ou de la manipulation, notamment l'interdiction d'utiliser des méthodes contraceptives ;
- la répudiation ou les mauvais traitements infligés à une femme qui accouche d'un enfant de sexe non désiré par son époux ;
- les mauvais traitements infligés aux femmes stériles ;
- l'abandon moral et matériel du foyer ;
- l'interdiction sans motifs tirés de l'intérêt ou de la stabilité du ménage, de rendre visite à ses parents ou de recevoir leurs visites ;

- l'interdiction sans raison fondée d'exercer une profession, de pratiquer une activité génératrice de revenus, une activité associative et politique ;
- le traitement inégalitaire des épouses dans le cadre d'un mariage polygamique.

Ces faits sont passibles d'une peine d'amende de cinquante mille (50 000) à cinq cent mille (500 000) francs CFA.

IV. ENGAGEMENT DE L'UNIVERSITE NAZI BONI

L'Université Nazi BONI (UNB) s'engage à maintenir un environnement exempt de harcèlement et de discrimination, au sein duquel chaque individu est traité avec respect et dignité, peut contribuer pleinement et jouit de possibilités égales. En vertu du Code des droits de la personne, chaque personne a le droit de vivre dans un milieu exempt de harcèlement et de discrimination. Le harcèlement ne sera pas toléré, accepté ni ignoré au sein du Centre d'Excellence Africain en Innovations Biotechnologiques pour l'Élimination des Maladies à Transmission Vectorielle (CEA/ITECH-MTV). Si une plainte pour harcèlement est prouvée, des mesures disciplinaires seront imposées, pouvant aller jusqu'au congédiement de la personne fautive avec des poursuites judiciaires. L'UNB s'engage à mettre en œuvre une politique de lutte contre le harcèlement au sein du Centre. Cette politique poursuit les objectifs suivants :

- *Veiller à ce que les enseignants, chercheurs, étudiant(e)s, les membres, les clients et les collaborateurs du CEA/ITECH-MTV soient informés que le harcèlement constitue des pratiques inacceptables et incompatibles avec les normes préconisées par l'UNB, en plus de constituer une contravention à la loi au Burkina Faso.*
- *Préciser les types de comportement pouvant être considérés comme offensants et qui sont interdits par la présente politique.*
- *D'assurer les étudiant(e)s que toute plainte relative au harcèlement sexuel sera traitée avec diligence, confidentialité et équité.*

V. PRINCIPES

La Politique s'appuie sur les principes suivants :

- Toute personne a le droit d'être traitée avec respect et d'étudier ou de travailler dans un environnement sain, exempt de toute forme de harcèlement ;
- Aucune manifestation de harcèlement, d'abus de pouvoir ou de confiance n'est tolérée au CEA/ITECH-MTV ;
- La direction du CEA/ITECH-MTV met en place les moyens pour favoriser un milieu de travail et d'études sain, en misant, entre autres, sur la prévention et la gestion des conflits ;
- Le CEA/ITECH-MTV prône la responsabilité de tous dans le maintien d'un milieu de vie sain : toute personne a la responsabilité de dénoncer une situation de violence, de harcèlement dont elle est témoin ;
- Toute plainte relative au harcèlement, est traitée avec diligence, confidentialité et équité ;

- Les parties prenantes de la présente politique sont soutenues par le Président de l'UNB.

VI. OBJECTIFS

La présente politique poursuit les objectifs suivants :

- Prévenir le harcèlement sous toutes leurs formes ;
- Sensibiliser, former et informer le personnel et les étudiants du CEA/ITECH-MTV ;
- Assurer le maintien d'un milieu de travail et d'études exempt de violence, de harcèlement sexuel envers les étudiants et le personnel ;
- S'assurer que chaque employé et chaque étudiant est traité équitablement.

VII. PREVENTION

Dans une perspective de responsabilité collective pour le maintien d'un climat sain, la direction du CEA/ITECH-MTV est également proactive auprès des services, des unités de formation et de recherches et des étudiants afin de sensibiliser tous les acteurs à la prévention des situations de harcèlement sexuel.

VIII. PROCEDURE EN CAS DE HARCELEMENT SEXUEL

VIII.1 Dénonciation d'une situation

L'étudiant(e) qui s'estime victime de harcèlement peut signifier à la personne mise en cause que sa conduite est indésirable avant d'en parler à son supérieur immédiat. En cas d'impossibilité, il en avise directement son supérieur immédiat et celui-ci rencontrera la personne mise en cause. Si la personne mise en cause est un chef de service, l'étudiant avisera le comité de sage de l'UNB qui sera mis en place pour la gestion des cas de harcèlement.

VIII.2 Procédure de signalement en cas de harcèlement

- ✓ Le signalement d'un acte de harcèlement qu'un(e) étudiant(e) a vécu doit se faire par saisie à l'aide du téléphone ou directement du président de l'UNB ;
- ✓ L'étudiant(e) devra dans les quarante-huit (48) heures adresser un courrier écrit au président de l'UNB ; une copie du courrier appelée « plainte » doit être adressée au Directeur du CEA sous pli confidentiel ;
- ✓ Le courrier doit décrire en détail l'incident : date, heure, lieu, témoins, gestes posés, mots prononcés, vos réponses, vos réactions, les personnes qui sont intervenues immédiatement pour résoudre le problème ainsi que vos intentions pour la suite.
- ✓ Il est important de signaler qu'aucune déclaration via la presse ou les réseaux sociaux ne sera tolérée et sera passible de poursuite disciplinaire ; Les délibérations du comité des sages devant rester confidentielle pour ne pas porter atteinte à la dignité de l'une ou l'autre des parties concernées.

VIII.3 Prise en charge de la situation

À la suite de la dénonciation d'une situation possible de harcèlement sexuel, le comité de sage de l'UNB doit intervenir de façon diligente.

VIII.4 Formulation d'une plainte pour harcèlement psychologique

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les soixante (60) jours suivant la dernière manifestation de la conduite.

En formulant une plainte, la personne autorise le comité de sage de l'UNB à divulguer son identité et un résumé des faits contenus dans sa plainte à la personne mise en cause ou, lorsque requis, à toute personne impliquée dans le traitement d'une plainte, y compris lors de la tenue d'une enquête.

Compte tenu de l'obligation du CEA/ITECH-MTV, en vertu des dispositions légales, d'offrir un milieu exempt de harcèlement sexuel, le CEA/ITECH-MTV continuera à enquêter sur une situation potentielle de harcèlement sexuel malgré le retrait d'une plainte par la personne plaignante.

La première rencontre a comme objectif, pour la personne plaignante d'obtenir des informations, de présenter la situation et de déposer une plainte éventuellement.

VIII.5 Traitement d'une plainte pour harcèlement sexuel : étude de recevabilité

La première étape du traitement d'une plainte est l'étude de recevabilité. Cette étape est préliminaire à une enquête, et ne vise pas à vérifier si la plainte est fondée ou non fondée. Elle consiste à déterminer si la plainte est recevable à partir des critères suivants :

- **La plainte est formulée par un(e) étudiant(e) ou un(e) employé(e) du CEA/ITECH-MTV ;**
- **La personne mise en cause enseigne, encadre, a un lien d'emploi avec le CEA/ITECH-MTV ou y étudie ;**
- **Le dernier événement allégué se serait produit au sein ou hors du Centre dans un délai de soixante (60) jours et ;**
- **Les allégations sont formulées par écrit et seront précisées, si besoin est, lors d'une rencontre entre le plaignant et le comité des sages de l'UNB ;**

En cas de non-recevabilité, le comité de sages de l'UNB tentera de trouver une solution à la situation dénoncée par l'étudiante, le comité assurera les suivis nécessaires avec les personnes concernées.

VIII.6 Médiation

Lors du dépôt d'une plainte, une médiation est proposée par le comité de sages de l'UNB. Advenant un refus de la personne plaignante ou du mis en cause, le processus d'enquête s'enclenche. Toutefois, le plaignant ou le mis en cause peuvent à tout moment de l'enquête peut réclamer une médiation, et, si l'autre partie en cause y consent, un médiateur est assigné. En cas d'échec, aucun élément de la médiation ne pourra être utilisé lors de la tenue éventuelle d'une enquête, à l'exclusion de la plainte proprement dite.

VIII.7 Enquête

Une enquête est une démarche structurée visant à obtenir de la part du plaignant, du mis en cause et

des témoins, des informations pertinentes sur les allégations afin de tirer des conclusions à l'aide de témoignages et de pièces déposées au dossier. Ces conclusions permettent au comité de sages de déterminer les mesures à prendre. L'enquête doit être menée avec diligence.

VIII.8 Un comité d'enquête

Le comité d'enquête est formé par le président du comité de sages de l'UNB avec pour rôle :

i) Déterminer à l'aide de critères si la plainte est :

- fondée : les critères sont respectés ; il y a harcèlement sexuel ;
- non fondée : les critères ne sont pas respectés ; il n'y a pas harcèlement sexuel ;
- de mauvaise foi : les renseignements fournis intentionnellement par le plaignant(e) se révèlent faux et pourraient avoir comme but de porter atteinte à l'intégrité d'une autre personne ou de retirer un avantage indu de la plainte ;

ii) Soumettre un rapport qui étaye sa conclusion au président du comité de sages ;

ii) Rendre possible pour le plaignant ou le mis en cause, à toute étape de l'enquête, de recourir à la médiation.

VIII.9 Archivage du rapport

A moins que des procédures judiciaires soient entreprises, le rapport d'enquête est conservé pendant un (01) an avant d'être détruit.

VIII.10 Suites de l'enquête

Le comité de sages rencontre le plaignant et le mis en cause dans les meilleurs délais suivant le dépôt du rapport. Il remet les conclusions du rapport au plaignant et au mis en cause.

Le comité des sages fait les suivis nécessaires avec les personnes concernées. Des actions peuvent être entreprises si une plainte est jugée de mauvaise foi.

IX. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

L'application de la Politique pour contrer toute forme de harcèlement et de violence est une responsabilité des personnes ou instances énumérées ci-dessous.

IX.1 Comité de sages pour le suivi de la Politique pour contrer toute forme de harcèlement sexuel

Ce comité à ancrage institutionnel est externe au CEA/ITECH-MTV et est formé de deux Juristes (celui de l'UNB et du CNRST), du Directeur des ressources humaines de l'UNB, d'un représentant nommé pour chaque catégorie de personnel de l'UNB, d'un délégué des étudiants ainsi que d'un représentant des Associations étudiantes. Ce comité participe au suivi de l'application de la présente politique et, s'il y a lieu, recommande des modifications au directeur du Service des ressources humaines.

L'ancrage de comité garantit la liberté d'expression en cas de harcèlement sexuel et dans le même sens il a été mis à la disposition de l'ensemble du personnel du CEA/ITECH-MTV y compris les étudiant(e)s une boîte à idée, un numéro vert pour mieux encadrer la gestion des situations. Il est

également important de noter l'implication du conseil de discipline de l'UNB pour des sanctions sévères en faveur des auteurs de délits de harcèlement sexuel pour dissuader toutes personnes qui pourraient avoir des intentions dans ce sens.

IX.2 Le Président de l'UNB

Le Président de l'UNB est garant d'un climat sain et exempt de harcèlement et de violence sur tout le campus. Il prend les mesures appropriées dans le cas de situations impliquant les enseignants, enseignants-chercheurs et les cadres de son institution.

IX.3 Le Directeur du CEA/ITECH-MTV

Le Directeur du CEA/ITECH-MTV s'assure de la diffusion et de l'application de la politique auprès du personnel, veille à son suivi par l'entremise des bilans annuels du comité de sages de l'UNB.

X. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE LA POLITIQUE

X.1 Entrée en vigueur

La Politique pour contrer toute forme de harcèlement et de violence est en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration de l'UNB.

X.2 Suivi

Le suivi annuel de la Politique s'effectue par l'entremise des bilans annuels déposés au comité de sages et les constats et rapports du comité des sages sont transmis au Directeur du CEA/ITECH-MTV. Un suivi d'implantation est effectué lors de l'an un de la mise en œuvre de la politique. La révision de la politique est prévue dans (05) cinq ans, sauf dans le cas de modifications majeures souhaitées dans le cadre du suivi annuel.

ANNEXE

Formulaire de plainte de harcèlement sexuel au sein du CEA/ITECH-MTV

Identification <i>Nom et Prénom(s) :</i> <i>Programme académique suivi :</i> <i>N° de carte d'étudiant :</i>	
Lieu de stage au moment de l'évènement :	
Date et heure de l'évènement	
Lieu de l'évènement :	
Personnes impliquées :	
Témoin avec N° de téléphone :	
Description de l'évènement :	
Preuves factuelles :	
Signature de l'étudiant :	Date :
Avis préliminaire du comité de sage chargé de la résolution des conflits :	
Urgent et nécessite une concertation d'urgence (oui /non) :	
Peu urgent, dossier à étudier (oui/non):	
Autres commentaires :	