



Institut International d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement (Institut 2iE)

Politique de lutte contre le harcèlement sexuel

Juillet 2019

Mise à jour : 17 avril 2020

Introduction

Le harcèlement sexuel est une forme de violence courante pouvant causer des préjudices psychologiques persistants. Les cibles sont aussi bien des femmes que des hommes, mais des preuves ont montré que le harcèlement sexuel vise principalement les femmes. Dans une étude réalisée en 2010¹ au Nigeria, 70% des femmes diplômées d'un échantillon d'établissements d'enseignement supérieur ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel, les principaux auteurs étant des camarades de classe et des enseignants.

C'est pourquoi, l'Institut International d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement (2iE) s'est engagé à créer et à maintenir une communauté dans laquelle toute personne qui participe à la vie de l'Institut, aussi bien d'un point de vue académique, scientifique, administratif, qu'estudiantin, le fasse dans un environnement exempt d'intimidation, d'exploitation et d'abus.

À ce titre, l'Institut cherche à créer une atmosphère de travail et d'étude dans laquelle tout le monde doit être traité avec respect et dignité. Pour ce faire, il a cherché à se doter de la présente politique de lutte contre le harcèlement sexuel qui doit être défini de manière à inclure les actes, pratiques et comportements constituant des abus et/ou des agressions sexuelles pouvant se produire dans le cadre de la portée de la présente définition de la politique de l'Institut à l'égard des membres de la Communauté de l'Institut. La finalité de cette politique étant de protéger les éventuelles victimes et de prévenir les situations désagréables qui risquent de décrédibiliser les instituts d'enseignements supérieurs comme le Centre d'Excellence Africain 2iE (CEA-2iE) qui se doit de rester une référence à tout point de vue.

Pour saisir la portée de la présente politique, il est important de souligner que tout acte de représailles, d'ingérence ou de toute autre forme de représailles, directes ou indirectes, de la part des employés ou des étudiants de l'Institut contre un étudiant ou un employé pour avoir soulevé des préoccupations couvertes par la présente politique constitue également une violation de cette politique.

1. Objectifs

Pour mieux saisir cette politique et sa portée, nous en avons défini les objectifs.

L'objectif général de cette politique est de s'opposer fermement au harcèlement et aux abus sexuels sous quelque forme que ce soit et d'informer de la tolérance zéro à l'égard de toute conduite qui peut être interprétée comme du harcèlement sexuel ou de l'abus sexuel au sein de l'Institut.

Les objectifs spécifiques de la politique sont de :

- prendre des mesures pour prévenir le harcèlement et les abus sexuels au sein de l'Institut ;
- répondre rapidement et efficacement aux signalements de harcèlement et d'abus sexuels au sein de l'Institut.
- administrer les mesures disciplinaires appropriées lorsqu'une infraction est constatée comme le prévoit la présente politique.

2. Portée de la politique

La présente politique s'applique à toute personne qui participe à la vie de l'Institut 2iE, aussi bien d'un point de vue académique, scientifique, administratif, qu'estudiantin. Cela implique donc toute personne de l'Institut 2iE sans distinction de genre, de l'orientation sexuelle, du niveau de responsabilité, de la fonction, de l'ancienneté, du statut ou de toute autre exemption protectrice. Chacun est tenu, sans exception, au respect de la présente politique.

¹ Owoaje, E. T., & Olusola-Taiwo, O. (2010), Sexual Harassment Experiences of Female Graduates of Nigerian Tertiary Institutions. International Quarterly of Community Health Education, 30(4), 337–348. URL <https://doi.org/10.2190/IQ.30.4.e>, Consulté le 26 juin 2019.

La politique en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel s'applique à l'ensemble des membres de la communauté universitaire, c'est-à-dire les étudiantes, les étudiants, le personnel, les personnes employées sous contrat, les bénévoles, les locataires, les clientes, les clients, les fournisseurs et leurs employés, les visiteurs et les visiteuses. La présente politique s'applique aux situations de harcèlement et de violence à caractère sexuel survenant sur les campus de l'Institut ou hors campus, ou encore sur les médias sociaux ou autres médias électroniques, lorsque celles-ci surviennent dans le cadre d'activités liées à l'Institut.

La présente politique s'inscrit dans le Règlement Intérieur de l'Institut 2iE adopté par le Conseil d'Administration le 17 janvier 2020 et plus précisément en son article 5 alinéa 544 (<http://www.2ie-edu.org/index.php/fr/presentation/reglement-interieur-de-l-institut-2ie>).

Elle complète les autres documents existants tels que :

- le règlement intérieur du personnel (novembre 2012) : <http://www.2ie-edu.org/index.php/fr/presentation/reglement-interieur-de-l-institut-2ie>
- le livret de l'étudiant de septembre 2019 : http://www.2ie-edu.org/assets/presentation_livret_etudiant_2iE.pdf.

3. Cadres international, régional et national de la politique

La présente politique se réfère aux lois et codes en vigueur au niveau international, régional et au Burkina Faso. Pour le contexte national, la politique s'appuie sur les textes suivants :

- La Constitution du 11 juin 1991 ou loi fondamentale : www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/29469/73770/F1249972350/BFA-29469.pdf
- Le code des personnes et de la famille : https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi1nJih4fHoAhXsBGBMBHe-CDGwQFjADegQIBRAB&url=https%3A%2F%2Fdata.unicef.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F12%2FCODE-DES-PERSONNES-ET-DE-LA-FAMILLE.pdf&usq=AOvVaw3bdJEE_P97RPF-Je0yz2Yk
- La loi n°25-2018 du code pénal : https://www.assembleenationale.bf/IMG/pdf/loi_025_portant_code_penal_final.pdf
- loi n°061/215/CNT du 06/09/2015 : www.lavoixdujuristebf.files.wordpress.com/2018/03/loi_061.pdf

En plus des lois et textes nationaux, le Burkina Faso est également soumis à la réglementation internationale et régionale que sont :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée par les Nations Unies le 10 décembre 1948 : www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/;
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF) que le Burkina Faso a ratifié le 28 novembre 1984 : www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cedaw.aspx;
- La Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée (2003) : www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCbook-f.pdf ;
- la convention n° 190 et la recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail de l'OIT du 21 juin 2019 : www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS_721394/lang--fr/index.htm
- Le Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique de Maputo du 11 juillet 2003 : www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/65556/63007/F2037633474/ORG-65556.pdf ;

3.1. Cadre international

Au niveau international, on peut citer entre autres, la Convention n°190 de l'Organisation International du Travail (OIT) sur la violence et le harcèlement, de 2019 dont l'**article 4** relatif aux principes fondamentaux précise que :

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.
2. Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationale et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant, et consiste notamment à :
 - a. interdire en droit la violence et le harcèlement ;
 - b. garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement ;
 - c. adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement ;

Quant à l'**article 10** de ladite convention, il est relatif au contrôle de l'application et des moyens de recours et de réparation. Il énonce que :

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour :

- a. suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ;
- b. garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels que :
 - i. des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail ;
 - ii. des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail ;
 - iii. des tribunaux et autres juridictions ;
 - iv. des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles ;
 - v. des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes ;

En ce qui concerne la Recommandation n°206 sur la violence et le harcèlement, de 2019 qui complète la convention n°190 de l'OIT (2019), il est rappelé, au titre **de la protection et de la prévention**, par exemple que :

- Les Membres devraient adopter des mesures appropriées pour les secteurs ou professions et les modalités de travail qui peuvent être davantage susceptibles d'exposer à la violence et au harcèlement, comme le travail de nuit, le travail isolé, le secteur de la santé, l'hôtellerie et la restauration, les services sociaux, les services d'urgence, le travail domestique, les transports, l'éducation ou le secteur du divertissement.
- Les Membres devraient prendre des mesures législatives ou autres pour protéger contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire, dans les pays d'origine, de transit ou de destination selon qu'il convient

Par ailleurs, sous l'égide de l'Union Africaine, le Protocole à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique du 11 juillet 2003 est entré

en vigueur le 25 novembre 2005. Son Article 12 : « **Droit à l'éducation et à la formation** » indique que les États prennent toutes les mesures appropriées pour :

- a) éliminer toute forme de discrimination à l'égard des femmes et garantir l'égalité des chances et d'accès en matière d'éducation et de formation ;
- b) éliminer tous les stéréotypes qui perpétuent cette discrimination dans les manuels scolaires, les programmes d'enseignement et les médias ;
- c) protéger la femme, en particulier la petite fille contre toutes les formes d'abus, y compris le harcèlement sexuel dans les écoles et autres établissements et prévoir des sanctions contre les auteurs de ces pratiques ;
- d) faire bénéficier les femmes victimes d'abus et de harcèlements sexuels de conseils et de services de réhabilitation ;
- e) intégrer la dimension genre et l'éducation aux droits humains à tous les niveaux des programmes d'enseignement scolaire y compris la formation des enseignants.

3.2. Cadre national

Pour les lois et codes en vigueur au Burkina Faso, nous avons cité des éléments en rapport avec la prévention et la répression.

3.2.1. De la prévention au Burkina Faso

La loi n°061/2015/CNT « Portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes », en son chapitre 3, intitulé « De la prévention des violences à l'égard des femmes et des filles », stipule :

Article 6 :

L'État veille à la prise de mesures pour assurer aux populations :

- une formation spécifique en matière d'égalité homme-femme et de lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles ;
- une éducation qui intègre le respect des droits et des libertés fondamentales et le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes² ;
- des moyens de détection précoce de la violence à l'égard des femmes et des filles dans le cadre familial, scolaire, universitaire et professionnel.

² Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) a examiné, le 17 octobre 2017, « le septième rapport périodique des États parties » du Burkina Faso sur les mesures que ce pays a prises pour donner effet aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

L'examen de ce rapport montre que le harcèlement sexuel n'est prévu dans la législation nationale que dans le cadre du travail. Pourtant, ce phénomène est pratiqué et récurrent en milieu scolaire et constitue un obstacle à l'accès, au maintien et à la réussite des filles à l'école. Ainsi, une étude sur les violences contre les enfants faite par l'UNICEF en 2008, démontre que le harcèlement sexuel représente 48,5%, les conversations à caractère sexuel 43,7%, les tentatives de viols 21,7%, les viols 19,9%, les attouchements sexuels 15,4% et que les auteurs de ces violences sexuelles sont les enseignants (20,1%). Aussi, les enquêtes statistiques du MENA couvrant les trois dernières années (2010-2013), font état de 365 cas de harcèlement sexuel en milieu scolaire.

Des actions ont été réalisées dans ce sens. Ce sont :

- l'intégration du module harcèlement sexuel sous le concept de « relations coupables » dans la formation initiale des enseignants ;
- l'interdiction du harcèlement sexuel par le règlement intérieur des établissements scolaires ;
- la mise en place des clubs d'éveil des filles dans les établissements d'enseignement ;
- la formation des marraines et responsables des clubs d'éveil des filles sur le genre et les violences basées sur le genre en milieu scolaire ;

Article 7 :

Dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles dans le milieu scolaire, universitaire et professionnel, l'État œuvre à l'insertion de programmes d'enseignement y relatifs dans lesdits milieux.

3.2.2. De la répression au Burkina Faso

Pour ce qui concerne la répression, la présente politique s'appuie sur la loi n°25-2018 du code pénal, plus précisément au chapitre 3 (des crimes et délits contre les mœurs) dont la Section 1 s'intitule : **Des attentats aux mœurs et des agressions sexuelles**. Parmi les articles de référence de cette section il y a par exemple l'article 533-9 qui stipule que :

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit porte 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, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, pour soi-même ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel est puni d'une peine d'emprisonnement d'un an à trois ans et d'une amende de deux cent cinquante mille (250 000) à deux millions (2 000 000) de francs CFA. La peine est un emprisonnement de trois ans à cinq ans et une amende d'un million (1 000 000) à cinq millions (5 000 000) de francs CFA lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confère ses fonctions ;
- sur un mineur de moins de dix-huit ans ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur.

4. Politique de lutte contre le harcèlement sexuel de l'Institut 2iE

La Politique de lutte contre le harcèlement sexuel de l'Institut 2iE s'articule autour de définitions, de l'énoncé de ladite politique, des mécanismes de signalement de cas de harcèlement et de la présentation du comité chargé de sa mise en œuvre en passant par les sanctions encourues si de tels actes venaient à être commis.

4.1. Définitions

Dans cette section sont définis des mots ou des termes en rapport avec le harcèlement sexuel en s'appuyant sur des exemples.

Le harcèlement sexuel est une interaction entre les personnes de sexe opposé ou du même sexe caractérisée par :

- a) des avances sexuelles importunes ;
- b) des demandes de faveurs sexuelles non désirées ;
- c) la conduite ou le comportement verbal ou physique de nature sexuelle d'un membre de l'Institut.

Il est important de mentionner le caractère répétitif de ces avances et de souligner que cette interaction vise :

- a) la soumission à une conduite faite explicitement ou implicitement comme condition d'un emploi ou de la participation d'une personne à un programme ou une activité éducative ;
- b) la soumission ou le rejet d'un tel comportement par une personne est utilisé comme motif implicite pour influencer les décisions la concernant ;
- c) Comme conséquence sur la victime :
- d) une telle conduite a pour effet d'entraver de façon déraisonnable le rendement académique ou professionnel d'une personne, ou de créer un environnement éducatif ou professionnel intimidant, hostile ou offensant.

Peuvent également entrer dans la catégorie harcèlement sexuel :

Environnement hostile : Lorsque le comportement sexuel importun, est suffisamment grave ou envahissant pour modifier les conditions d'éducation ou d'emploi pouvant être considéré par une personne raisonnable comme étant un environnement intimidant, hostile ou offensant. Ces circonstances peuvent comprendre la fréquence de la conduite, sa gravité et le fait qu'elle soit menaçante ou humiliante.

Abus de pouvoir : c'est lorsqu'un supérieur profite de sa position dominante pour arracher des faveurs sexuelles en échange d'avantages liés au travail ou aux études (augmentation de salaire, promotion, notes plus élevées, possibilité de formation ou de bourse, etc.).

Pour déterminer s'il y a eu abus de pouvoir, il faut tenir compte des facteurs suivants : le présumé harceleur avait-il un pouvoir de supervision réel sur l'employé ? Le harceleur présumé a-t-il exigé des faveurs sexuelles en échange d'un avantage scolaire ou professionnel ?

Agression sexuelle : il s'agit de toute atteinte sexuelle sans pénétration commise sur une victime avec violence, contrainte ou menace. Par exemple, des attouchements. S'il y a eu pénétration, il s'agit d'un viol. Pour qu'il y ait agression sexuelle, un contact physique est nécessaire entre l'auteur et la victime (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33891> consulté le 13 avril 2020)

Tout en notant que le harcèlement sexuel n'est jamais un fait mineur, il convient de noter que certains cas de harcèlement sexuel ou d'abus sexuel sont considérés comme graves ou extrêmes, comme une tentative de viol, un viol, un viol par pénétration pénienne du vagin, une agression sexuelle, une agression sexuelle armée, une copulation anale non consensuelle et autres.

Parmi les autres définitions en rapport avec la situation de harcèlement sexuel, il y a le :

Plaignant : Une personne qui fait une allégation de harcèlement sexuel et qui dépose une plainte en vertu de cette politique.

Comité de lutte contre le harcèlement sexuel : est un groupe de travail mis sur pied par l'Institut pour s'occuper des questions de harcèlement sexuel et enquêter sur les griefs.

Consentement : il s'entend d'un choix actif, direct, volontaire, lucide et conscient et de la participation volontaire à une activité sexuelle. La consommation d'alcool ou de stupéfiant ne dispense pas de l'obligation d'obtenir le consentement. Si le jugement d'une personne est affaibli par la consommation de stupéfiant ou d'alcool, le consentement ne peut être donné. Dans le même ordre d'idées, une personne dont le jugement est affaibli par la consommation d'alcool ou de stupéfiant qui croit à tort avoir obtenu le consentement ne peut par la suite invoquer son état d'esprit comme excuse. Plus précisément, le consentement :

- n'est jamais présumé ni implicite ;
- ne peut être déduit d'un silence ou de l'absence d'un refus ;
- ne peut être donné si la personne est sous l'influence de drogues ou si elle est inconsciente ;
- ne peut être donné lorsque la personne est endormie ;
- ne peut être obtenu au moyen de menaces ou de coercition ;
- peut être révoqué en tout temps ;
- ne peut être donné si la personne ayant usé de violence sexuelle est en situation d'abus de confiance ou d'autorité ;

- ne peut être donné correctement par une personne dont l'état limite sa capacité d'interaction verbale ou physique. Dans ces cas, il est extrêmement important de déterminer la façon de recueillir le consentement.

Membres de la communauté de l'Institut : ce sont tous les employés et étudiants de l'Institut.

Intimé(e) : Une personne dont la conduite présumée fait l'objet d'une plainte.

Politique : C'est le présent document.

Des exemples de cas de harcèlement sexuel sont donnés à l'Annexe. Ils font partie intégrante de la définition de harcèlement sexuel présentée dans cette section.

4.2. Énoncé de la politique

L'Institut 2iE s'engage à favoriser un environnement de travail et de formation sans aucune forme de discrimination ou de harcèlement pour tous ses étudiants et membres du personnel, y compris sans aucune forme de harcèlement sexuel. Nul n'a le droit d'harcéler sexuellement un étudiant ou un membre du personnel de l'Institut 2iE.

L'Institut 2iE applique une démarche de tolérance zéro pour toute forme de harcèlement sexuel. Toute personne convaincue de harcèlement sexuel sur une autre personne subira une procédure disciplinaire. Toute personne reconnue coupable d'un harcèlement sexuel grave, notamment d'agression sexuelle physique comme une tentative de viol, sera licenciée, qu'il soit un manœuvre ou un directeur.

De même, si des étudiants ou employés de l'Institut 2iE, dans le cadre d'activités en rapport avec l'Institut, sont victimes de harcèlement sexuel de la part d'intervenants externes à l'Institut 2iE, l'Institut demandera à l'entreprise de l'intervenant externe de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de ce dernier ; l'Institut 2iE se réserve le droit de ne plus accepter des interventions de l'agent en question.

L'Institut 2iE traitera avec diligence, dans la confidentialité et de manière sérieuse, toutes les allégations de harcèlement sexuel. Nul ne subira des représailles pour avoir rapporté un cas de harcèlement sexuel.

4.3. Mécanisme de signalement et procédure de traitement des plaintes

Les lignes directrices suivantes s'appliquent au traitement du harcèlement sexuel. Elles prennent en compte les souhaits des victimes. Certaines victimes peuvent souhaiter une approche informelle et discrète pour le traitement de leurs plaintes tandis que d'autres peuvent désirer des approches plus formelles ou radicales.

La spécificité de ces différentes plaintes sont présentées dans les lignes qui suivent :

i) Approche informelle de la lutte contre le harcèlement sexuel

- a) Lorsqu'un membre de la communauté de l'Institut 2iE estime qu'il ou elle est ou a été victime de harcèlement sexuel, un tel membre peut tenter de régler l'affaire directement avec l'auteur présumé de l'infraction en l'avisant que le comportement de harcèlement sexuel n'est pas le bienvenu, doit être arrêté ou ne doit plus se reproduire.
- b) Un plaignant peut choisir de demander à une autre personne en qui il a confiance d'intervenir en son nom. La personne à qui l'on demande d'intervenir peut donner des conseils ou des avis aux parties concernées. Cela se fera sur une base strictement confidentielle et uniquement à la demande expresse du plaignant.
- c) Un plaignant peut demander, par l'entremise du comité, qu'une tentative soit faite pour résoudre une question de harcèlement sexuel par la médiation. Si une telle demande est faite, le membre du comité qui reçoit la plainte doit déterminer si le défendeur est disposé à recourir à la médiation et, le cas échéant, un président doit être choisi d'un commun accord par le plaignant et le défendeur. Le rôle du président est de faciliter la

discussion et de proposer des solutions de rechange. Le président n'enquête pas sur la plainte et n'attribue pas de blâme. Le président doit faire rapport de l'issue du processus au membre du comité qui reçoit la plainte de harcèlement sexuel. Si la question ne peut être résolue, le membre du comité doit conseiller au plaignant de déposer une plainte officielle devant le comité.

- d) Dans les cas de harcèlement sexuel ou d'abus sexuel considérés comme graves ou extrêmes, comme une tentative de viol, un viol, une agression sexuelle, une agression sexuelle armée, une copulation anale non consensuelle et autres, le plaignant doit être avisé de porter plainte à la police et de déposer une plainte officielle devant le comité au lieu de recourir à la méthode informelle.
- e) Si un plaignant choisit de ne pas recourir à l'approche informelle pour régler un différend en cas de harcèlement sexuel, cela ne doit pas être utilisé contre lui ou elle, au point d'affecter le bien-fondé de l'affaire lorsqu'une plainte formelle est déposée.

(ii) Approche formelle : Lancement et réception des plaintes officielles

- a) Un membre de la communauté de l'Institut 2iE qui est ou a été victime de harcèlement sexuel ou n'est pas satisfait de l'issue de l'enquête doit déposer une plainte officielle auprès de l'autorité compétente, le comité de recours.
- b) Le plaignant doit présenter son grief oralement au Membre du comité désigné pour recevoir les plaintes officielles. Le membre du comité doit écouter la plainte et discuter de tous les points suivants les options avec le plaignant et expliquer les processus impliqués dans la procédure formelle de règlement des griefs.
- c) Le but de la discussion est d'informer et d'éduquer le Plaignant à ce stade. Le membre du comité ne doit pas dissuader le plaignant de déposer une plainte écrite.
- d) Le plaignant dépose sa plainte par écrit au Comité. Dans le cas d'un plaignant qui n'est pas en mesure d'écrire, le Comité l'aide à rédiger la plainte. La plainte écrite doit être lue et expliquée dans la langue qu'il/elle comprend, après quoi il/elle signera ou appose l'empreinte de son pouce.
- e) La déclaration écrite doit donner des détails sur le harcèlement allégué et, si possible, donner des détails sur les dates, les lieux et les noms de ceux qui sont liés aux incidents.
- f) Le Comité doit aviser l'intimé de l'affaire, et demander qu'il dépose une déclaration écrite en réponse à l'avis d'intention dans un délai de sept (7) jours. Dans le cas de l'affaire de l'intimé dans l'incapacité d'écrire, le processus de la sous-section (d) s'appliquera.
- g) Le comité tient des audiences verbales avec le Plaignant et le défendeur et/ou leurs représentants si possibles. Toutes les procédures sont enregistrées.
- h) Le plaignant doit d'abord être entendu en présence de l'agent de négociation des plaintes. L'intimé peut contre-interroger le Plaignant devant le Comité. Le défendeur peut alors demander à faire sa déclaration orale pour donner son point de vue sur l'état d'avancement de l'affaire.
- i) Le Comité peut recueillir les témoignages d'autres personnes concernées et les témoins, le cas échéant, et examiner les éléments de preuve.
- j) Le Comité peut mener ses propres enquêtes sur l'affaire, en dehors de l'examen des témoignages écrits et verbaux des parties.
- k) Une décision sera prise après un examen attentif des circonstances, des éléments de preuve présentés, des déclarations et de tous les autres renseignements pertinents dont le Comité est saisi.
- l) Toute opinion dissidente parmi les membres du Comité est consignée, avec indication des motifs de la dissidence.
- m) Lorsqu'il est établi qu'un intimé s'est livré à un comportement de harcèlement sexuel, les sanctions appropriées s'appliquent.

- n) Tout individu estimant avoir été victime de harcèlement est encouragé à en informer le Comité dans les 60 jours suivant les faits. Le Comité peut néanmoins examiner en cas de situation particulière des faits ayant eu lieu dans les six mois.
- o) Qu'il s'agisse d'une approche informelle ou formelle, un formulaire de déclaration d'intimidation, d'abus et de harcèlement est prévu à cet effet (voir annexe II).

(iii) Autres considérations pertinentes pour les travaux du Comité

a) Preuves

Les éléments suivants peuvent être considérés comme éléments de preuve lors de l'audition de l'affaire :

- compte rendu écrit détaillé du plaignant et du défendeur ;
- déclarations des témoins (le cas échéant) ;
- déclarations des personnes avec lesquelles le plaignant aurait pu discuter de l'incident ou à qui il aurait pu demander conseil ;
- tout autre document, audio, vidéo, courriels, textes téléphoniques, etc.

Des conseils techniques d'experts peuvent être sollicités pour de telles soumissions.

- Dans les cas appropriés, la détermination d'un cas de harcèlement sexuel peut être fondée uniquement sur la crédibilité de l'allégation du plaignant si elle est suffisamment détaillée et cohérente sur le plan interne.
- Preuves médicales, y compris l'ADN, s'il y a lieu.

b) Retrait d'une plainte déposée

Un plaignant peut retirer une plainte déposée devant le Comité en tout temps après le dépôt de la plainte et au cours de l'enquête. Dans ce cas, le plaignant indique par écrit les raisons du retrait de sa plainte et appose sa signature sur la déclaration.

c) Refus du défendeur de répondre à l'avis de plainte déposée ou de participer à l'enquête

Le Comité peut aller de l'avant et enquêter sur une plainte même si un intimé refuse de répondre aux allégations ou de participer au processus d'enquête.

d) Plaintes contre un membre du Comité

Si une plainte est déposée contre un membre du Comité, il ou elle ne doit faire partie d'aucun des processus du Comité relatifs à l'enquête sur la plainte.

e) Compte rendu des délibérations

Le compte rendu des délibérations du Comité sur une question particulière donne des détails sur l'enquête. Cela comprend un énoncé des allégations et des questions en litige, les positions des parties, un résumé de la preuve, les conclusions de fait et une décision du comité à savoir si la politique de l'Institut a été violée. Le procès-verbal contient également, le cas échéant, les sanctions prononcées. D'autres recommandations faites aux parties concernant les mesures à prendre pour rétablir ou améliorer la relation entre les parties lorsqu'aucune déclaration de culpabilité n'est faite contre le défendeur peuvent être incluses. Le dossier peut servir de preuve dans le cadre d'autres procédures connexes, comme des plaintes, des griefs ou des mesures disciplinaires subséquentes.

f) Prise de décisions

La procédure d'enquête est achevée aussi rapidement que possible et, dans la plupart des cas, dans un délai maximum de soixante (60) jours ouvrables à compter de la date à laquelle la demande d'enquête formelle a été déposée.

g) Sanctions

Voir la section 4.4 consacrée aux sanctions.

h) Appel

Si le plaignant ou le défendeur est lésé par le résultat de l'enquête et/ ou de la décision du Comité, il ou elle a le droit d'interjeter appel auprès de la Commission d'appel de l'Institut 2iE si l'appelant n'a pas obtenu gain de cause. L'appel est interjeté dans les sept (7) jours suivant la décision.

La commission d'appel de l'Institut 2iE entend et statue sur l'appel conformément aux statuts de l'Institut.

i) Non-représailles

Au cours du processus d'enquête sur une affaire, les représailles de l'une ou l'autre partie sont strictement surveillées par le Comité. Toute personne qui fait l'objet de représailles telles que menaces, intimidations, ou mesures défavorables à l'emploi ou à l'éducation pour avoir signalé de bonne foi un cas de harcèlement sexuel, ou qui a aidé une personne à signaler un cas de harcèlement sexuel, ou qui a participé de quelque manière à une enquête ou au règlement d'un cas de harcèlement sexuel, peut signaler ces représailles en vertu des présentes procédures. Le signalement de représailles est traité comme un signalement de harcèlement sexuel et est soumis aux mêmes procédures.

j) Confidentialité

Le Comité assure la confidentialité de toutes les questions qui lui sont soumises et des délibérations. Les parties soumises à une enquête, y compris leurs représentants, doivent être avisées que le maintien de la confidentialité est essentiel pour protéger l'intégrité de l'enquête.

k) Orientation vers des services de conseils ou d'autres services de soutien psycho-social

Dans les cas appropriés, le Comité peut demander à l'une ou l'autre partie à l'affaire de demander conseil ou soutien à une institution ou à un personnel désigné. Le Comité peut, à la demande d'une partie à l'affaire, renvoyer cette partie à l'institution ou au personnel compétent pour obtenir des conseils ou tout autre soutien psycho-social.

Certaines formes d'agression sexuelle telles que le viol par pénétration (pénétration pénienne du vagin) peuvent nécessiter des soins de santé d'urgence, par exemple, sous la forme de prévention du VIH grâce à l'utilisation d'antirétroviraux prophylactiques post-exposition. L'Institut 2iE disposant de liens limités avec les services de santé pour la gestion des soins d'urgence, certaines unités spécialisées situées à Ouagadougou peuvent apporter ce type de services de santé.

À toutes fins utiles, la victime peut, si elle le souhaite, contacter par exemple l'Association Burkinabè pour le Bien-Être Familiale :

ABBEF, en face de l'université Joseph Ki-Zerbo

Tél. : +226 25 31 05 98

4.4 Sanctions

Le Comité applique les sanctions ou les mesures punitives appropriées lorsqu'il est établi que l'intimé s'est livré à un comportement de harcèlement sexuel. Dans les affaires graves et répétées, l'intimé doit être renvoyé après le premier signalement et les résultats probants de

l'enquête. La même sanction s'applique à tout membre de la Communauté de l'Institut 2iE qui est reconnu coupable d'agression sexuelle par la justice burkinabè, même si le Comité n'a pas effectué sa propre enquête.

Les étudiants ou membres du personnel convaincus de harcèlement sexuel (hors des cas graves présentés dans la section des définitions et assimilés) pour la première fois subiront, suivant le cas, une ou plusieurs sanctions suivantes, sans que la liste ne soit exhaustive : des excuses officielles, des congés non payés, des suspensions, des rétrogradations, le gel de l'avancement du salaire (une année) ou la suppression d'une prime annuelle. Ils peuvent aussi faire l'objet de mutations ou de réaffectation en vue de protéger leurs victimes. En aucun cas, ces mutations ne doivent leur donner des avantages (promotion) par rapport à leur situation antérieure. Tout récidiviste sera renvoyé après une seconde plainte contre lui et si l'enquête démontre qu'il est effectivement coupable. Ces sanctions seront appliquées par le Comité au cas par cas mais de façon uniforme, sans distinction du statut du harceleur.

Au cas où l'intimé est un étudiant, cette décision d'exclusion définitive sera prise par le Conseil de Discipline après instruction du dossier par le Comité. Ces sanctions n'ont pas pour effet de porter atteinte à l'action pénale en cas d'infractions graves équivalant à une infraction pénale au regard de la législation burkinabè.

Dans le cas où l'intimé est un intervenant externe à l'Institut 2iE, l'Institut saisira son entreprise en vue de l'informer de la situation qui prévaut ou lui notifiera les faits qui lui sont reprochés si son intervention est effectuée à titre personnel. Quel que soit le cas de figure, l'Institut 2iE se réserve le droit de ne plus accepter les interventions de l'intimé. En cas d'infractions graves équivalant à une infraction pénale au regard de la législation burkinabè, l'Institut 2iE apportera toutes les aides possibles à tout étudiant ou employé qui aura décidé de porter plainte à la police, jusqu'à ce que l'affaire soit terminée. En particulier, l'Institut 2iE s'assurera que les enquêteurs et la justice aient accès à toutes les preuves acceptables comme les courriels, dans le respect des informations confidentielles à propos d'autres employés.

4.5 Comité de lutte contre le harcèlement sexuel : composition et fonctionnement

i) Composition

Le Comité est composé de sept (7) personnes nommées parmi les membres de la communauté de l'Institut 2iE, composés d'employés et d'étudiants. Ils doivent faire preuve de retenue et savoir conserver le caractère confidentiel des dossiers qui leur sont confiés. Ils seront formés pour une meilleure prise en charge de la mission qui leur a été confiée.

La parité entre les sexes doit être respectée dans le cadre de la composition du Comité.

Le Comité est composé des membres suivants :

- Le Président du comité
- Le secrétaire du comité
- Deux Représentants des étudiants
- Un Représentant de l'infirmerie
- Un Représentant de la direction en charge des études
- Un représentant du personnel

En cas de besoin, le Comité fera appel à un avocat ou à un psychologue.

Le comité est joignable à l'adresse électronique suivante : **harcelementsexuel@2ie-edu.org**

Pour les appels téléphoniques, il est également joignable au numéro de la Présidente actuelle du comité, **Madame Aminata NDIAYE : +226 78 18 21 26**. Le cas échéant, ce contact est tenu à jour sur le site web de l'Institut 2iE dans la rubrique consacrée au harcèlement sexuel.

ii) Responsabilités et rôle du Comité de lutte contre le harcèlement sexuel

Le Comité s'occupera du harcèlement sexuel et des questions d'abus liées à la communauté de l'institut 2iE.

Le Comité de lutte contre le harcèlement sexuel aura les responsabilités et rôle suivants :

1. Éducation et formation : Le comité planifie et gère les programmes d'éducation et de formation de l'Institut sur le harcèlement sexuel. Les programmes devraient comprendre la diffusion à grande échelle de cette politique auprès de la communauté de l'Institut ; la fourniture de matériel éducatif pour promouvoir le respect de la politique ; la familiarisation avec celle-ci, avec les procédures locales de signalement ; ainsi que la formation d'autres membres du personnel de l'Institut.
2. Documentation : Le Comité doit tenir des dossiers sur les rapports de harcèlement sexuel et les mesures prises y compris des dossiers d'enquêtes, des résolutions volontaires et des mesures disciplinaires, le cas échéant.
3. Rapports : Le comité prépare et soumet un rapport annuel sur ses travaux au Directeur Général.
4. Enquête : Le Comité doit traiter les plaintes particulières de harcèlement sexuel à travers des enquêtes conformément à la procédure de règlement des griefs décrites dans la présente politique.
5. Sanctions/actions disciplinaires : Le Comité doit définir et concevoir les sanctions ou les mesures disciplinaires appropriées à appliquer aux personnes qui enfreignent la présente politique.

iii) Leadership

- a) Le Directeur Général nomme le comité et désigne le président du comité. Lors de sa première réunion, le Comité nommera un Président et un Secrétaire parmi ses membres. Le Secrétaire agit en l'absence du Président et veille à ce que tous les comptes rendus des réunions et des délibérations du comité soient dûment tenus et documentés.
- (b) Le Président convoque les réunions ; enclenche les processus d'enquête et garantit de l'intégrité de toutes les procédures.
- (c) Une cellule d'arbitrage, composé de cinq membres du Comité de lutte contre le harcèlement sexuel, y compris un avocat, sera choisi par le comité pour statuer en son nom. Il y a parité entre les sexes dans la composition dudit comité.

iv) Qualités

Tous les membres du Comité de lutte contre le harcèlement sexuel doivent jouir d'une grande crédibilité, d'une grande sensibilité aux questions d'égalité entre les sexes et d'une grande compétence technique pour traiter les procédures de règlement des griefs.

v) Durée du mandat

Les membres du Comité ont un mandat de deux (2) ans, après quoi ils peuvent être nommés pour un nouveau mandat de deux (2) ans.

vi) Examen de la politique

La présente politique pourra être revue tous les cinq (5) ans. Cette périodicité pourra être raccourcie en fonction du contexte, de l'actualité et des circonstances spécifiés par le Comité et les autres intervenants pertinents de la communauté de l'Institut 2iE.

vii) Suivi-évaluation de la politique

Le comité de lutte contre le harcèlement sexuel est en charge de la mise en œuvre opérationnelle de la présente politique. Il devra établir un plan de travail annuel. Le cadre de suivi-évaluation de la politique sera assuré par le Comité de lutte contre le harcèlement sexuel, le Comité Vie étudiante de 2iE rattaché au Conseil d'Administration et la Cellule Qualité de 2iE. Des indicateurs seront définis permettant de comprendre l'évolution de la situation et les avancées réalisées chaque année par rapport aux objectifs fixés. La documentation des indicateurs et la mise en place des actions d'améliorations seront intégrées dans le dispositif du Système de Management de la Qualité (SMQ) de l'Institut 2iE.

5. Droits des différentes parties

Cette section est consacrée aux droits des différentes parties prenantes.

5.1 Droits du/de la plaignant(e)

Tout membre de la communauté de l'Institut 2iE qui croit avoir été victime de harcèlement sexuel en violation de la présente politique est prié de poursuivre l'affaire et d'utiliser les procédures décrites dans la présente politique pour obtenir réparation. Le plaignant ne sera pas réprimandé, ne fera pas l'objet de représailles ou de discrimination de quelque manière que ce soit parce qu'il a déposé une plainte de bonne foi.

5.2 Droits de l'intimé(e)

Une personne contre laquelle une plainte est déposée est présumée innocente de l'accusation jusqu'à ce que le Comité ait conclu à sa culpabilité ou jusqu'à ce qu'il y ait eu un aveu de culpabilité de cette personne.

5.3 Droit à la représentation

Un(e) plaignant(e) et un(e) mis(e) en cause (intimé(e)) dans une affaire de harcèlement sexuel ou d'abus sexuel ont le droit d'être représentés par une personne de son choix.

5.4 Fausses déclarations ou plaintes de mauvaise foi

Les personnes qui font des déclarations qui se révèlent intentionnellement fausses ou malveillantes, sans égard à la vérité, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires. Toute plainte inventée à dessein et avec malveillance est considérée de mauvaise foi. Une plainte de mauvaise foi constitue une violation de la présente politique et le coupable ou la coupable est passible de mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement ou à l'expulsion.

6. Promotion d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel

La promotion d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel passe par la diffusion d'informations sur la politique à l'attention de toute la communauté de l'Institut 2iE et par la formation et le développement des capacités des membres du comité de lutte contre le harcèlement sexuel.

6.1 Diffusion d'informations sur la politique en matière de harcèlement sexuel

Le présent document de politique sera publié et distribué sans frais à tous les membres de la communauté de l'Institut. Dans la mesure du possible, il doit être placé à des endroits bien en vue, sur le site internet de l'Institut, dans toutes les facultés, départements, laboratoires, amphithéâtres et autres lieux publics. Il est également mis à la disposition du personnel nouvellement recruté et des étudiants nouvellement admis à l'Institut à travers le livret de

l'étudiant. Il sera également succinctement présenté lors des cérémonies d'accueil et d'intégration des nouveaux étudiants.

6.2 Formation et développement des capacités

Tous les membres du Comité de lutte contre le harcèlement sexuel recevront une formation appropriée sur le harcèlement et les abus sexuels et sur la façon d'appliquer la présente politique et les procédures de règlement des griefs afin de s'acquitter de leurs fonctions de façon efficace.

Conclusion

Par son caractère multiculturel et international, le Centre d'Excellence Institut 2iE (CEA-2iE), se doit d'être un leader dans les domaines de la formation, de la recherche et de l'innovation pour répondre aux Objectifs de Développement Durable de l'Afrique. Il ne doit donc pas être en marge des débats de la société et des actions qui visent à créer un climat de travail sain pour l'ensemble de sa communauté. C'est pourquoi il s'est doté de la présente politique de lutte contre le harcèlement sexuel. La mise en œuvre de cette politique sera un gage supplémentaire de sa capacité d'adaptation aux exigences contemporaines.

**Le Directeur Général
de l'Institut 2iE**



Prof. El Hadji Bamba DIAW

Annexe I : Exemples de harcèlement sexuel

Les exemples suivants illustrent une conduite ou un comportement qui, s'ils sont prouvés, seraient pris en considération en vertu de cette politique pour établir le harcèlement sexuel dans l'une ou l'autre des situations suivantes dans la communauté de l'Institut :

- avances non souhaitées et non sollicitées, et/ou propositions d'une relation sexuelle ;
- avances sexuelles importunes, qu'il s'agisse d'attouchements physiques ou d'agressions sexuelles ;
- gestes d'affection importuns et inappropriés ;
- propositions de rendez-vous non désirées et persistantes ;
- toucher inutilement et de façon inappropriée, comme tirer, pincer, étreindre ou broser contre le corps d'une personne ; saisir des parties du corps d'une personne, des baisers ;
- attention excessive et non désirée sous forme de lettres d'amour, de téléphone, des appels ou des cadeaux, du harcèlement ;
- épithètes sexuels, blagues, références écrites ou orales à des comportements sexuels, des commérages sur l'activité sexuelle d'une personne, ses carences ou ses prouesses, des insinuations sexuelles ;
- des regards malvenus, des sifflements, du chahut, des hululements, des hululements sur un individu, y compris les injures ;
- transmettre du matériel pornographique sous forme imprimée ou électronique ou transmettre les messages écrits offensants de nature sexuelle (y compris les courriers et les SMS) ;
- insultes, blagues ou anecdotes qui déprécient ou rabaissent la sexualité ou le sexe d'une personne ou d'un groupe ; gestes, expressions verbales ou commentaires de nature sexuelle importuns à caractère sexuel au sujet d'une activité sexuelle. Le corps, les vêtements ou l'expérience sexuelle de la personne ;
- les références importunes à l'apparence ou au corps d'une personne lorsqu'elles causent le harcèlement psychologique - surtout si de telles expressions sont persistantes ;
- exposition inappropriée d'objets ou d'images sexuellement suggestifs, dessins animés, calendriers, livres, magazines ;
- l'agression sexuelle, qui est un acte sexuel non désiré commis sans l'autorisation, le consentement d'une partie, et/ou qui se produit sous la menace ou la coercition. Les voies de fait comprennent, sans toutefois s'y limiter, la tentative de viol et l'attentat à la pudeur, sexe anal forcé, copulation orale forcée, agression sexuelle avec un objet, agression sexuelle, attouchements forcés (p. ex. attouchements ou baisers non désirés à des fins de gratification sexuelle) et la menace d'agression sexuelle ;
- suggestions selon lesquelles le fait de se soumettre à des avances sexuelles ou de les refuser entraînera une influence sur les décisions concernant des questions telles que l'emploi d'une personne, les affectations de travail, le statut, le salaire, les résultats scolaires, les notes, les reçus d'aide financière ou de lettres de recommandation ;
- discipliner ou congédier un subordonné qui met fin à une relation amoureuse ;
- représailles de la part d'une personne en situation d'autorité en raison du refus de faveurs sexuelles ; ce qui peut comprendre la limitation des possibilités pour le plaignant et le personnel de générer des ragots contre l'employé ou d'autres actes qui en limitent l'accès, ou modifier les attentes en matière de rendement après qu'un subalterne ait refusé de répéter l'opération ; les demandes de rendez-vous.

Annexe II : Formulaire de déclaration d'intimidation abus et harcèlement

N° d'Identification <i>Prénom et nom :</i> <i>Diplôme suivi /poste occupé :</i> <i>N° de carte d'étudiant :</i> <i>N° matricule de l'employé :</i>	
Site occupé au moment de l'événement :	
Date et heure de l'événement :	
Lieu de déroulement de l'événement	
Personnes impliquées	
Témoin avec N° de téléphone :	
Description de l'événement :	
Preuves factuelles :	
Signature de l'étudiant :	Date :
Avis préliminaire du comité de lutte contre le harcèlement sexuel :	
Urgent et nécessité de concertation (oui/non) :	
Peu urgent, dossier à étudier (oui/non)	
Autres commentaires :	

Table des matières

Introduction	2
1. Objectifs	2
2. Portée de la politique	2
3. Cadres international, régional et national de la politique	3
3.1. Cadre international	4
3.2. Cadre national.....	5
3.2.1. De la prévention au Burkina Faso	5
3.2.2. De la répression au Burkina Faso	6
4. Politique de lutte contre le harcèlement sexuel de l'Institut 2iE.....	6
4.1. Définitions	6
4.2. Énoncé de la politique	8
4.3. Mécanisme de signalement et procédure de traitement des plaintes	8
4.4 Sanctions.....	11
4.5 Comité de lutte contre le harcèlement sexuel : composition et fonctionnement	12
5. Droits des différentes parties.....	14
5.1 Droits du/de la plaignant(e)	14
5.2 Droits de l'intimé(e).....	14
5.3 Droit à la représentation.....	14
5.4 Fausses déclarations ou plaintes de mauvaise foi.....	14
6. Promotion d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel	14
6.1 Diffusion d'informations sur la politique en matière de harcèlement sexuel	14
6.2 Formation et développement des capacités	15
Conclusion	15
Annexe I : Exemples de harcèlement sexuel.....	16
Annexe II : Formulaire de déclaration d'intimidation abus et harcèlement	17