

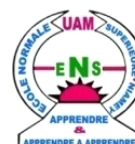
REPUBLIQUE DU NIGER



Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

UNIVERSITÉ ABDOU MOUMOUNI

ÉCOLE NORMALE SUPÉRIEURE



Centres d'Excellence Africains (CEA) pour l'Impact

**Centre Emergent Africain, Innovant d'Enseignement/ Apprentissage
des Mathématiques et Sciences pour l'Afrique Sub-
saharienne (CEA/IEA-MS4SSA)**

DOCUMENT SUR LE HARCELEMENT SEXUEL



Table des matières

I.	Contexte	3
II.	Définitions	3
2.1.	Harcèlement sexuel	3
2.2.	Consentement	4
III.	Les cas de harcèlement sexuel.....	4
IV.	Les mesures préventives (éduquer et sensibiliser)	4
V.	Gestion des plaintes.....	5
5.1.	Le comité de plainte	5
5.2.	Mécanisme de plainte.....	6
5.3.	Code de conduite	7
5.4.	Confidentialité et sécurité.....	8
5.5.	Termes de référence pour le conseiller sur le traitement des plaintes	8
5.6.	Lien pour télécharger le guide sur le harcèlement sexuel	8
VI.	Conclusion.....	8

I. Contexte

Au Niger, l'accès et la rétention des filles et des femmes à l'école constituent un réel défi pour le système éducatif. Si des progrès ont été réalisés au niveau de l'enseignement primaire, les statistiques au niveau de l'enseignement secondaire et supérieur révèlent une sous-représentativité des filles et des femmes allant crescendo. Les causes de cette sous-représentation sont multiples, parmi lesquelles le harcèlement sexuel. En effet, Quick et MC Fadien, 2017 ont démontré que le harcèlement sexuel peut faire dévier les perspectives universitaires des femmes car elles en sont les principales victimes.

La politique sur le harcèlement sexuel vise à apporter des changements de comportement et des attitudes pour garantir à chacun et à chacune un milieu de travail sûr et exempt de harcèlement sexuel.

Cette politique doit indiquer à tous, leurs droits et leurs obligations.

De manière spécifique, elle permet de :

- Prendre au sérieux toute allégation de harcèlement et faire enquête rapidement ;
- Régler tout cas de harcèlement avéré même si une plainte n'a pas été déposée ;
- Atténuer les conséquences du harcèlement et veiller à ce que des excuses soient présentées par le harceleur et même l'ENS à la victime ;
- Prendre des mesures pour que le harcèlement ne se reproduise plus ;
- Mettre en place un comité de plainte sur le harcèlement sexuel.

Le but de ce document est de mettre en place un dispositif pour prévenir, signaler et répondre aux agressions sexuelles et d'expliquer le consentement. Il s'adresse aux administrateurs/trices, étudiants-es, aux enseignants-es, au personnel administratif et technique (PAT), aux partenaires nationaux, régionaux et internationaux qui participent au projet.

II. Définitions

2.1. Harcèlement sexuel

Plusieurs définitions s'accordent sur le fait que le harcèlement sexuel se manifeste par des avances sexuelles indésirables, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle ou inopportun qui rabaisse, qui humilie ou embarrasse.

2.2. Consentement

Il est défini comme un terme ou une conduite indiquant un accord librement consenti d'avoir des rapports sexuels ou de participer à des activités sexuelles. Le silence ou le manque de résistance n'implique pas le consentement. Le consentement pour un acte sexuel n'implique pas le consentement pour tout acte sexuel ultérieur et le consentement doit être constamment renouvelé.

Le contact sexuel sera considéré « sans consentement » si aucun consentement clair, verbal ou non verbal n'est donné ; si infligé par la force, la menace de la force ou la contrainte ; ou s'il est infligé à une personne inconsciente ou qui semble de toute autre manière raisonnablement incapable de consentir.

III. Les cas de harcèlement sexuel

Ils peuvent être :

- des propos : déclarations sexuelles non désirées (blagues sexuelles, commentaires sur le physique, propagation de rumeurs sur les performances sexuelles d'autrui) ;
- l'utilisation de représentations graphiques à caractère sexuel: affiche ou caricature, distribution d'image ou de matériel écrit ;
- des appels téléphoniques, des visites et des pressions pour des faveurs sexuelles ou des rendez-vous ;
- des touchers non désirés, des étreintes, des embrassements, des caresses, des agressions physiques (tout acte sexuel par contrainte dont le viol), des rapports sexuels.

IV. Les mesures préventives (éduquer et sensibiliser)

Il s'agit d'éduquer et de sensibiliser les étudiants et le personnel à tous les niveaux, y compris les directives, sur la manière de reconnaître, de prévenir et de combattre le harcèlement sexuel.

L'Ecole Normale Supérieure (ENS) s'engage à maintenir un milieu sans harcèlement ni discrimination. Elle doit à cet effet :

- élaborer et mettre en œuvre une politique sur le harcèlement sexuel ;
- sensibiliser les administrateurs/trices, les étudiants-es, aux enseignants-es, le personnel administratif et technique et les personnels du CEA ainsi que les

partenaires nationaux, régionaux et internationaux qui participent au projet sur la politique de harcèlement sexuel.

- Le contenu sur le harcèlement sexuel sera intégré dans les programmes d'orientation notamment dans le guide de l'étudiant et exposé lors de la rentrée solennelle de chaque année, afin que les étudiants et le personnel soient informés dès leur entrée.
- Tous les acteurs doivent être informés sur la politique de harcèlement sexuel avant de s'engager.
- Des formations seront organisées pour toutes les composantes du centre y compris les collaborateurs. Ces formations auront pour but de partager des informations sur la procédure de plainte et des informations sur les personnes à contacter en cas de plainte. Ces formations seront appuyées par des sensibilisations médiatisées.
- Des modules sur la prévention du harcèlement sexuel et de la discrimination fondée sur le sexe seront inclus dans la formation du personnel.
- Des dépliants et des panneaux de sensibilisations seront disponibles pour accroître la sensibilisation.

V. Gestion des plaintes

5.1. Le comité de plainte

✓ COMPOSITION

Le comité de plainte est composé de :

- a) le ou la vice-directeur/trice de l'ENS, président-e du comité ;
- b) le représentant de l'ENS à l'observatoire de la vie universitaire (OVU) ;
- c) un conseiller ou une conseillère ;
- d) deux représentants des enseignants permanents ;
- e) deux représentants des étudiants/étudiantes dont au moins une femme ;
- f) deux représentants du PAT, dont une femme ;
- g) un représentant des enseignants vacataires.

Les membres ont un mandat **d'un an renouvelable une fois**.

✓ ATTRIBUTIONS

Le mandat principal du Comité est de :

- a) recevoir et traiter les plaintes ;

- b) appliquer la procédure d'enquête et d'audition en vue du règlement des plaintes de harcèlement sexuel;
- c) élaborer un rapport sur chaque cas traité ;
- d) tenir à jour des dossiers confidentiels;
- e) formuler des recommandations;
- f) rendre compte annuellement de son travail à l'administration de l'ENS ;
- g) vulgariser la politique sur le harcèlement sexuel.

5.2.Mécanisme de plainte

Il s'agit de mettre en place un mécanisme de traitement des plaintes équitable, accessible et transparent et à garantir la confidentialité et la sécurité tout en signalant un incident.

L'équipe va désigner en son sein un conseiller comme point de contact unique avec lequel tous les rapports officiels d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel sont faits. Le conseiller doit :

- disposer de compétences en matière de gestion de conflits,
- avoir accès aux services de référence et à un espace où la confidentialité et la vie privée peuvent être respectées pour traiter toutes plaintes,
- Cette personne sera formée pour réagir aux traumatismes.

Les étudiants et le personnel disposent de plusieurs moyens pour faire un rapport officiel d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel notamment par téléphone (+227 96 99 08 04), par email (aichagoza@yahoo.fr), WhatsApp (+227 96 99 08 04) du conseiller.

Aussitôt réception du rapport officiel d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel, un accusé de réception du rapport et des informations sur les prochaines étapes seront notifiés dans les meilleurs délais. Les cas de violence sexuelle doivent être référés aux centres de santé dans les 72 heures après l'incident.

Les étudiants et le personnel reçoivent des informations sur les services de soutien à tous les stades du processus de rapport officiel. Comme approche centrée sur le survivant, pour les rescapés qui cherchent de l'aide, le processus devrait être dicté par

leurs préférences tout en privilégiant le principe de confidentialité et avec la plus grande considération pour sa sécurité.

En plus des dispositions prises par la charte d'éthique et de déontologie de l'Université Abdou Moumouni de Niamey, le comité peut faire appel à des services spécialisés (ONG, associations caritatives, police locale et psychologues cliniciens, services de santé nationaux) afin de développer et de maintenir un partenariat visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement et les abus.

La procédure officielle comprend :

1. Réception de la plainte ;
2. Accusé de réception,
3. Évaluation et attribution des rôles et tâches ;
4. Enquête ;
5. Décision;
6. Recours ou un appel ;
7. Suivi ;
8. Conclusion : Éléments potentiels de bonne pratique.

5.3. Code de conduite

Le code de conduite concerne tous les étudiants et le personnel affilié à l'université, y compris les vendeurs sur le campus.

Il clarifie la mission, les valeurs et les principes les liant aux normes d'éthique et de morale les plus élevées. Ce code définit les types de comportement inacceptables et indique dans quelles mesures les différentes agressions seront traitées. Ces comportements inacceptables sont déclinés dans le tableau ci-après. **Il s'agit là d'un processus disciplinaire interne qui n'exclut pas une procédure pénale.**

Tableau 1 : Comportement répréhensibles et sanctions envisageables.

Exemple de comportements inacceptables	Exemples de sanctions
Relation sexuelle ou acte sexuel sans consentement	Suspension/exclusion
Menace de blesser une personne de sexe opposé	Exclusion temporaire
Commentaire abusif concernant le sexe, la race, la grossesse, la maternité, le genre, le handicap d'une autre personne	Blâme
Tentative d'avoir un acte sexuel ou un rapport sexuel	Avertissement formel

sans consentement	
Partage de matériel sexuel privé d'une autre personne sans consentement	Avertissement formel
Toucher de manière inappropriée sans consentement	Avertissement formel
Montrer de manière inappropriée des organes sexuels	Avertissement formel
Suivre à plusieurs reprises une personne sans raison	Avertissement formel
Embrasser sans consentement	Excuses écrites ou verbales
Agir de manière intimidante et hostile	Excuses écrites ou verbales
Faire des remarques sexuelles de manière indésirable	Excuses écrites ou verbales

5.4. Confidentialité et sécurité

L'institution s'engage de manière formelle à garantir la confidentialité de tout acte qui lui est soumis et a en assuré la sécurité et la préservation.

5.5. Termes de référence pour le conseiller sur le traitement des plaintes

Une fois qu'un rapport est soumis, le conseiller établit un accusé de réception et filtre pour identifier la prochaine étape appropriée. Si le rapport est anonyme et ne nécessite aucune action immédiate, il est classé pour une analyse ultérieure. Si cela est considéré comme un cas urgent, le conseiller convoque rapidement les membres de l'équipe. Après une analyse rapide l'équipe désignera un de ses membres pour chercher à en savoir plus et prendra les mesures nécessaires. Dans tous les cas, l'équipe essaiera de prendre contact dans les deux jours ouvrables. Les conseillers sont parfaitement formés et connaissent les différentes options de politique et de soutien disponibles.

5.6. Lien pour télécharger le guide sur le harcèlement sexuel

<http://www.cea-ms4ssa.org>

VI. Conclusion

Tous les acteurs de l'école doivent être éduqués et sensibilisés sur la manière de prévenir et de reconnaître le harcèlement sexuel.

Afin d'atteindre cet objectif, cette formation doit se faire dans le programme d'orientation.