

**REPUBLIQUE DU BENIN**

\*\*\*\*\*

**MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE  
SCIENTIFIQUE**

\*\*\*\*\*

**UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI**

\*\*\*\*\*

**PROJET D'EXCELLENCE EN AFRIQUE**

**Politique de lutte contre le harcèlement dans les Centres  
d'Excellence et le Centre Emergent**

# PREAMBULE

Ce Manuel a pour objet de préciser l'ensemble des procédures relatives à la lutte contre le harcèlement sexuel des centres d'excellence et du centre émergent dans le cadre de l'utilisation des fonds octroyés par l'IDA pour le projet régional CEA IMPACT pour l'enseignement supérieur.

Ce manuel est bien entendu destiné à être mis à jour au fur et à mesure de l'évolution du cadre structurel et des changements intervenants dans le projet.

Toute modification du manuel doit être soumise à l'approbation écrite préalable de la Banque Mondiale.

# **Politique contre le Harcèlement Sexuel des CEA-IMPACT et Centre Emergent**

## **Enoncé de politique**

Les centres d'excellence et le Collège of Engineering s'engagent à fournir un milieu de travail et d'encadrement scientifique exempt de toutes formes de harcèlement et où tous les membres de son personnel, ses étudiants, ses enseignants (toutes catégories confondues) sont traités avec respect et dignité.

La Loi de 2006 interdit toutes formes de harcèlement sexuel et offre une protection à la victime. Le harcèlement sexuel est un délit punissable et la personne reconnue coupable de harcèlement sexuel est passible d'un emprisonnement d'un à deux ans et d'une amende allant de 100.000 à un million de francs CFA. Il existe également des sanctions pour les personnes qui sont au courant du harcèlement sexuel et qui ne le signalent pas (Loi n ° 2006-19 DU 17 juillet 2006 portant Répression du harcèlement sexuel et protection des Victimes en République du Bénin et loi n ° 2011-26 du 09 janvier 2012 Portant prévention et Répression des violences Faites aux-Femmes).

Les centres d'excellence et le Collège of Engineering s'insurgent contre le harcèlement sexuel. Des mesures disciplinaires pourraient être imposées à tout employé, étudiant, enseignant, qui aura harcelé une autre personne. Cette disposition s'applique à tout employé, étudiant, enseignant : qui fait obstacle au règlement d'une plainte de harcèlement sexuel ; qui exerce des représailles contre une personne ayant porté plainte pour harcèlement sexuel ; ou qui dépose une plainte de harcèlement sexuel non fondée dans le but de nuire à quelqu'un.

## **Application**

La présente politique s'applique à tous les employés des centres d'excellence et du Collège of Engineering qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, occasionnels, contractuels, permanents ou temporaires, aux étudiants, aux enseignants (résidents et missionnaires). Elle s'applique à tous les comportements qui ont un lien quelconque avec le harcèlement sexuel.

## **Définition**

Les centres d'excellence et le Collège of Engineering partagent la définition suivante que l'Organisation Internationale du Travail (OIT) donne du "Harcèlement Sexuel". Par l'expression "harcèlement sexuel", l'OIT désigne un comportement d'ordre sexuel, qui est intempestif et insultant pour le destinataire. Pour qu'il y ait harcèlement sexuel, ces deux conditions doivent être réunies. Le harcèlement sexuel peut revêtir deux formes :

1) contrepartie, quand un avantage professionnel - augmentation salariale, promotion, voire maintien dans l'emploi - est accordé si en échange la victime accepte des relations sexuelles;  
ou

2) conditions de travail hostiles, où la victime est l'objet d'intimidation ou d'humiliation.  
Comportement associé au harcèlement sexuel: Violence physique, attouchements, proximité inutile, Réflexions et questions sur l'apparence, le mode de vie, l'orientation sexuelle, appels téléphoniques inconvenants Non verbal Sifflements, gestes suggestifs, étalage d'objets sexuels.

Il existe différentes définitions juridiques du harcèlement sexuel dans les différents pays et juridictions, mais les formes les plus courantes de harcèlement sexuel englobent : - Raconter des blagues sexuelles ou sales - Afficher ou distribuer des dessins ou photos sexuellement explicites - Lettres, notes, e-mails, appels téléphoniques ou objets de nature sexuelle - «Estimation» des gens sur leurs attributs physiques - Commentaires sexuels sur les vêtements d'une personne, anatomie ou regards - Sifflement ou chat-appel - Sons sexuellement suggestifs ou des gestes tels que l'aspiration des bruits, des clins d'œil ou poussées pelviennes - Menaces directes ou indirectes ou des pots de vin pour une activité sexuelle non désirée - Demander à plusieurs reprises une personne pour la rencontrer, ou avoir des relations sexuelles - Injures, comme garce, pute ou souillon - Regarder de façon offensante (regard insistant sur les seins d'une femme, ou les fesses d'un homme) - Des questions sur sa vie sexuelle - Les contacts corporels non souhaités, embrassades, baisers, caresses, toucher physiquement quelqu'un - Harcèlement d'une personne - Se toucher sexuellement pour se faire voir - Agressions sexuelles - Maltraitance - Viol.

Un comportement qui s'avère du harcèlement sexuel est passible de mesure disciplinaire, notamment le congédiement. Par ailleurs, les incidents de harcèlement sexuel peuvent entraîner des plaintes en matière de droits de la personne et l'implication de la police.

Responsabilités et attentes

**Les centres d'excellence et le Collège of Engineering doivent :**

- Fournir à tous les employés, étudiants, enseignants (résidents et missionnaires) un milieu de travail exempt de toutes formes de harcèlement.
- mettre en place une cellule d'écoute, d'information, d'accompagnement, de prévention et de répression du harcèlement et des violences au travail ;
- veiller à la formation des étudiants et du personnel enseignant et administratif sur les lois de prévention du harcèlement et des violences au Bénin en général et en milieu éducatif en particulier ;
- organiser des séances de sensibilisation à l'endroit de ses usagers (étudiants, personnel académique et administratif) à travers des conférences publiques, des séances d'informations et de formations, des affiches publiques dans le genre : "**NON AU HARCELEMENT SEXUEL**" ; "**LE HARCELEMENT SEXUEL EST UN CRIME PUNI PAR LA LOI**" ;
- faire signer à son personnel et à tout intervenant dans le collège une charte de bonne conduite et de non harcèlement
- mettre à la disposition de tout étudiant inscrit dans les centres d'excellence et le collège of Engineering une plaquette d'informations sur le harcèlement sexuel et les

lois qui régissent ce fléau et les dispositions à prendre par toute personne victime de harcèlement sexuel

**Le Chef Scolarité doit :**

- Veiller à ce que la présente politique soit appliquée en temps opportun et de manière cohérente et confidentielle ;
- Vérifier si les allégations de harcèlement peuvent être prouvées ou non ;
- Déterminer les mesures correctives à imposer lorsqu'on a pu prouver qu'il y a harcèlement.

**Le point focal genre d'Entité doit :**

- Administrer la présente politique ;
- Passer en revue la politique chaque année, ou au besoin ;
- Modifier la politique de manière à ce qu'elle réponde aux besoins des centres d'excellence et du Collège of Engineering

**Les superviseurs doivent :**

- favoriser un environnement de travail et d'encadrement scientifique épanouissant, sans harcèlement et donner l'exemple en ayant un comportement convenable au travail ;
- expliquer le processus d'enquête et de règlement des plaintes déposées par les employés, étudiants, enseignants (résidents et missionnaires) ;
- s'occuper impérativement des cas de harcèlement ;
- veiller à ce que les cas de harcèlement soient traités avec impartialité, tact et de manière confidentielle ;
- préserver la bonne réputation des centres d'excellence et du Collège of Engineering en décourageant toutes formes de harcèlement et tous autres comportements connexes.

**Les employés, étudiants, enseignants (résidents et missionnaires) doivent :**

- respecter leurs collègues et pairs ;
- signaler les cas de harcèlement à **le point focal genre d'Entité**;
- collaborer à l'enquête menée dans un cas de harcèlement et veiller à ce que le processus d'enquête demeure confidentiel.

**Les employés, étudiants, enseignants (résidents et missionnaires) peuvent s'attendre :**

- à être respectés au travail et à ce que leur dignité et leur sécurité au travail soient préservées;

- à ce que les cas de harcèlement signalés soient impérativement traités, de manière confidentielle et efficace ;
- à avoir droit à un processus équitable et au respect de la confidentialité pendant une enquête sur un cas de harcèlement ;
- à ne pas subir de représailles pour avoir signalé un cas de harcèlement ou collaboré à une enquête sur un cas de harcèlement.

## **Procédure à suivre pour traiter une plainte de harcèlement**

### **Dépôt d'une plainte**

Un employé/étudiant/enseignant (résident ou missionnaire) peut porter une plainte auprès du **point focal genre d'Entité**. Cette plainte doit être écrite et décrire les circonstances de l'harcèlement, les faits, la date et l'heure, le lieu, la fréquence des incidents et le nom de toute personne (s'il y en avait).

L'employé/l'étudiant/l'enseignant (résident ou missionnaire) doit déposer sa plainte dès que possible, sans dépasser un an à partir de la date du dernier incident qu'il a perçu comme étant du harcèlement, à moins d'en avoir été empêché de le faire.

**Le point focal genre d'Entité** avisera par écrit la personne identifiée par le plaignant qu'une plainte a été déposée contre elle. La lettre devra donner des détails sur les allégations dont cette personne fait l'objet.

Tout sera fait pour régler les plaintes de harcèlement dans un délai de **30 Jours**. S'il est impossible de respecter ce délai, le **Chef de la Scolarité** expliquera aux deux parties les motifs du retard.

Si l'une ou l'autre des parties en cause estime que la plainte n'est pas traitée de manière conforme à la présente politique, elle devrait communiquer avec le **Chef de la Scolarité**.

**Par ailleurs, il est également important d'examiner les allégations de manière proactive, même si elles n'ont pas donné lieu à une plainte officielle. Il faut poser des questions et analyser chaque cas sérieusement. Aussi est-il important de procéder à la vulgarisation de la présente politique sur le campus des centres d'excellence et du Collège of Engineering et de la faire signer par « le scientifique » et le personnel. Une formation spéciale doit aussi être faite à tous ceux qui traiteront les plaintes.**

### **Médiation**

Elle sera le plus souvent utilisée avant d'initier une enquête. Les deux parties doivent s'accorder sur le médiateur (personne neutre, qui ne participera pas à l'enquête). La liberté sera donnée à chaque partie de se faire accompagner par une personne de choix au cours des séances de médiation.

### **Enquête**

En cas d'échec de la médiation, une enquête officielle sera enclenchée. Chaque enquête sera menée par une personne possédant la formation et l'expérience nécessaires. Dans certains

cas, on confiera l'enquête à un expert-conseil de l'extérieur qui fournira au **Chef de la Scolarité** un rapport qui comprendra :

- la description des allégations ;
- la réponse de la personne visée par la plainte ;
- un résumé des révélations des témoins (s'il y a lieu) ;
- la conclusion qui ressort de l'enquête, à savoir s'il y a eu ou non harcèlement, selon toute probabilité.

Une copie du rapport de l'enquête sera remise aux parties en cause.

Si l'enquête conclut que la plainte est fondée, deux cas de figures sont possibles :

1<sup>er</sup> cas de figure : **le Chef de la Scolarité** décidera de concert avec les **Superviseurs** des mesures jugées dignes à prendre pour réparer les torts causés à la victime. Quant au coupable, une mesure disciplinaire sera décidée par la même équipe. Si elle estime que l'affaire a été mal conduite, l'une ou l'autre des parties peut tenter des procédures auprès de la Commission béninoise des droits de l'homme ;

2<sup>e</sup> cas de figure : consulter un avocat pour s'assurer du caractère approprié des mesures à prendre.

### **Revue**

Une révision régulière de la présente politique sera faite pour s'assurer qu'elle est adéquate, à jour et bien comprise par tous, ceci en tenant compte des incidents survenus.

## **ANNEXES.**

- 1- Décision rectorale n°875-19/UAC/SG/SRH portant désignation des points focaux genre des établissements de l'Université d'Abomey-Calavi.
- 2- Note de service n°354-2019/UAC/INE/D/DA/SGE/SA portant nomination du point focal de la lutte contre le harcèlement sexuel à l'INE
- 3- Note de service portant nomination du point focal de la lutte contre le harcèlement sexuel à l'EPAC
- 4- Note de service portant nomination du point focal de la lutte contre le harcèlement sexuel à l'IMSP