



ECOLE DES MINES, DE L'INDUSTRIE ET DE LA GEOLOGIE (EMIG)

GUIDE DE L'ETUDIANT SUR LE HARCELEMENT SEXUEL



CENTRE D'EXCELLENCE EN AFRIQUE « ENVIRONNEMENT MINIER » (CEA_EM-EMIG)

Adresse : EMIG BP 732, Niamey – Niger

Site Web EMIG : WWW.emig-niger.org

Courriel : emig@intnet.ne

Site Web CEA : WWW.cea-emig.ne

Tél : (227) 20 31 51 00 / 20 31 37 97 ; Fax : (227) 20 31 57 87

Juillet 2020

SOMMAIRE

| | |
|--|----------|
| 1. POLITIQUE | 2 |
| 1.1 Objectifs | 3 |
| 1.1.1 Objectif général | 3 |
| 1.1.2 Objectifs spécifiques | 3 |
| 1.2 Définitions | 3 |
| 1.2.1 Le harcèlement sexuel | 4 |
| 1.2.2 L'environnement hostile | 4 |
| 1.2.3 Le plaignant | 5 |
| 1.2.4 Le comité de prise en charge des plaintes | 5 |
| 1.2.5 Les membres de la communauté de l'EMIG | 5 |
| 1.2.6 Intimé(e) | 5 |
| 1.3 Application et portée | 5 |
| | |
| 2. CODE DE BONNE CONDUITE | 6 |
| 2.1 Mission - référence | |
| 2.2 Types de comportements inacceptables | 6 |
| | |
| 3. COMITE DE PRISE EN CHARGE DU HARCELEMENT SEXUEL ET PROCEDURES DE PLAINTE | 7 |
| 3.1 Composition et attribution du comité | 7 |
| 3.1.1 Composition | 7 |
| 3.1.2 Attributions | 7 |
| 3.2 Plan de sensibilisation sur la politique du harcèlement sexuel plaintes | 8 |
| 3.3.1 Approche informelle | 9 |
| 3.3.2 Approche formelle | 10 |
| 3.3.3 Autres considérations pertinentes pour les travaux du Comité. | 10 |

1. POLITIQUE

Le harcèlement sexuel est une forme de violence courante pouvant causer des préjudices physiques ou psychologiques persistants. Les cibles sont aussi bien des femmes que des hommes, mais de nombreuses études réalisées ont montré que le harcèlement sexuel vise principalement les femmes.

Dans les établissements d'enseignement supérieur, diverses études ont mis en évidence des cas de harcèlement sexuel de plus en plus fréquents. Les principaux auteurs sont généralement des camarades de classe, des enseignants ou les personnels administratifs et techniques.

Au Niger, la notion de harcèlement sexuel a été introduite au plan pénal dans la législation nigérienne par la loi n°2003-25 du 13 juin 2003, en son article 281-1 du code pénal (Loi n°61-27 du 15 juillet 1961, portant institution du Code pénal). Malgré l'adoption de ce texte, les juridictions nigériennes ont été très peu ou pas du tout saisies de ce genre d'infractions en raison du fait que les victimes sont généralement à tort ou à raison considérées par la société comme étant à l'origine de leur propre humiliation par leur comportement.

C'est pourquoi l'EMIG s'est engagé à créer et à maintenir une communauté dans laquelle toute personne qui participe à la vie de l'école, aussi bien d'un point de vue académique, scientifique, administratif, qu'estudiantin, le fasse dans un cadre exempt d'intimidation, d'exploitation et d'abus.

À ce titre, l'Ecole 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, elle a cherché à se doter de la présente politique de lutte contre le harcèlement sexuel qui doit être définie 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'Ecole à l'égard des membres de la Communauté de l'Ecole.

La finalité de cette politique étant de protéger les éventuelles victimes et de prévenir les situations désagréables qui risquent de décrédibiliser l'Ecole et au-

delà le Centre émergent CEA_EM-EMIG qui se doit de rester une référence de l'excellence de 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'Ecole contre un étudiant ou un employé pour avoir soulevé des préoccupations couvertes par la présente politique constitue également une violation de cette politique.

1.1 Objectifs

1.1.1 Objectif général

L'objectif de la politique contre le harcèlement sexuel à l'EMIG est de s'opposer fermement 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'Ecole.

1.1.2 Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques de la politique contre le harcèlement sexuel à l'EMIG sont :

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

1.2 Définitions

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

1.2.1 Le harcèlement sexuel

C'est une interaction entre les personnes de sexe opposé ou du même sexe caractérisée par :

- Des avances sexuelles inopportunes ;
- Des demandes de faveurs sexuelles non désirées ;
- La conduite ou le comportement verbal ou physique de nature sexuelle d'un membre de l'Ecole.

Il est important de souligner que cette interaction vise :

i) 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 ;

ii) La soumission ou le rejet d'un tel comportement par une personne est utilisé comme motif implicite pour influencer les décisions la concernant ;

Comme conséquences sur la victime :

iii) 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 du harcèlement sexuel : ***l'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 ? L'harceleur présumé a-t-il exigé des faveurs sexuelles en échange d'un avantage scolaire ou professionnel ?

1.2.2 L'environnement hostile

Lorsque le comportement sexuel inopportun 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.

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

1.2.3 Le plaignant

C'est une personne qui fait une allégation de harcèlement sexuel et qui dépose une plainte en vertu de cette politique.

1.2.4 Le comité de prise en charge des plaintes

Le comité de prise en charge est un groupe de travail mis en place par l'EMIG (§3.1) pour s'occuper des questions de harcèlement sexuel et enquêter sur les griefs.

1.2.5 Les membres de la communauté de l'EMIG

Ce sont tous les employés (enseignants – chercheurs, enseignants technologues, personnel administratif technique), sous-traitants et étudiants de l'EMIG.

1.2.6 Intimé(e)

Une personne dont la conduite présumée fait l'objet d'une plainte.

1.3 Application et portée

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté de l'EMIG.

Elle s'applique aux situations de harcèlement et de violence à caractère sexuel survenant sur la cité ou hors de la cité, ou encore sur les médias sociaux ou autres médias électroniques, lorsque celles-ci surviennent dans le cadre d'activités liées au Centre.

Aucune disposition du présent document n'a pour effet d'empêcher un plaignant ou une plaignante de s'adresser à un tribunal, à son syndicat ou à toute autre instance appropriée, afin d'obtenir un redressement en sus ou au

lieu des recours prévus par la loi n°2003-25 du 13 juin 2003 en son article 281-1 tiré du Code Pénal Nigérien.

2. CODE DE BONNE CONDUITE

2.1 Mission - référence

La notion de harcèlement sexuel a été introduite dans la législation nigérienne par la loi n°2003-25 du 13 juin 2003, en son article 281-1 tiré du CODE PENAL (Loi n°61-27 du 15 juillet 1961, portant institution du Code pénal, Journal Officiel spécial n°7 du 15 novembre 1961, avec la refonte de toutes les modifications intervenues ultérieurement jusqu'en janvier 2018) qui le définissait comme « *le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.* »

2.2 Types de comportements inacceptables

| Infractions | Comportements inacceptables | Sanctions |
|-----------------------|--|---|
| Inconduite sexuelle | <ul style="list-style-type: none"> - Relations sexuelles ou acte sexuel sans consentement ; - Tentative d'avoir un rapport sexuel ou un acte sexuel sans consentement ; - Embrasser sans consentement ; - Toucher de manière inappropriée sans consentement ; - Montrer de manière inappropriée des organes sexuels à une autre personne ; - Traiter avec les putes dans la cité ; - Exhibition de comportement sexuelle. | <ul style="list-style-type: none"> - Renvoi ; - Suspension temporaire de l'établissement conforme aux prévisions du manuel de l'étudiant. |
| Comportements abusifs | <ul style="list-style-type: none"> - Menaces de blesser une autre personne ; - Commentaires abusifs concernant le sexe, la race, la grossesse, la maternité, le genre, le handicap d'une autre personne ; - Commentaire abusif sur l'habillement d'un individu. | |

3- COMITE DE PRISE EN CHARGE DU HARCELEMENT SEXUEL ET PROCEDURES DE PLAINTES

3-1 Composition et attribution du comité

3.1.1 Composition

Le comité est composé de quatre (4) membres internes :

- La responsable vie étudiante ;
- L'assistant vie étudiante ;
- Le représentant des étudiants ;
- Le médecin de l'école.

3.1.2 Attributions

Le comité aura en charge :

- La sensibilisation et la diffusion des informations sur les droits des victimes de violences et de harcèlement sexuels aux étudiants et au personnel de l'EMIG. Ces activités porteront sur les règles de déontologie et d'éthique, les procédures et le droit et sur les conséquences du harcèlement sexuel pour les victimes et les agresseurs ;

- L'enregistrement et l'analyse des plaintes ;
- Le traitement des plaintes ;
- Le transfert des dossiers des cas graves aux juridictions compétentes.

Le comité sera également l'organe conseiller en matière de harcèlement sexuel à la direction du Centre.

3-2 Plan de sensibilisation sur la politique du harcèlement sexuel plaintes

Les actions appropriées visant à renforcer la prise de conscience sur le fléau et la vulgarisation de la politique sont les suivantes :

Activité 1 : projection des documentaires ou films sur le harcèlement sexuel en milieu scolaire avec la participation de toutes les parties prenantes pour une prise de conscience sur le fléau.

Activité 2 : vulgarisation de la politique de harcèlement sexuel à travers des séances de sensibilisation auprès de tous les acteurs, des affiches dans les lieux publics de l'EMIG, les bureaux, les dortoirs...

Activité 3 : intensification des séances de sensibilisation auprès des étudiants qui représente la couche la plus vulnérable.

Activité 4 : organisation des journées récréatives entre étudiants sur le harcèlement sexuel avec les récits des expériences vécues et les leçons tirées pour en faire des propositions de préventions.

Activité 5 : Amener les étudiants à faire des propositions de règles de bonnes conduites pour éviter le harcèlement sexuel et se défendre en cas de harcèlement. Les propositions matérialisées par des affiches dans les dortoirs, salles de cours et restaurants de la cité.

Activité 6 : organisation des soirées culturelles sur le harcèlement sexuel avec sketches, chansons... avec la participation de tous les acteurs.

Activité 7 : formation du personnel de l'EMIG sur la politique de harcèlement sexuel.

Activité 8 : formation des volontaires pour la vulgarisation des politiques, mesures et règles de bonne conduite en vue de leur appropriation par tous les acteurs de l'EMIG.

Activité 9 : vaste campagne de sensibilisation auprès de tous les acteurs de l'EMIG sur la politique de harcèlement sexuel en début d'année et pendant les activités récréatives organisées par les étudiants.

3-3 Procédure de traitement des plaintes

La procédure de traitement des plaintes sur le harcèlement sexuel est décrite comme suit :

3.3.1 Approche informelle

a. Lorsqu'un membre de la communauté de l'EMIG estime être victime de harcèlement sexuel, il peut essayer un règlement à l'amiable.

b. Il peut demander à une personne de confiance d'intervenir en son nom. Cette personne peut donner des avis aux parties concernées. Cela se fera sur une base strictement confidentielle et uniquement à la demande expresse du plaignant.

c. Le plaignant peut demander au comité la résolution du problème par la médiation. Dans ce cas, le comité recevant la plainte doit déterminer si le défendeur est disposé à recourir à la médiation et, le cas échéant, un médiateur est choisi d'un commun accord par le plaignant et le défendeur.

Le médiateur jouera le rôle de facilitateur en faisant un rapport au comité qui reçoit la plainte sur l'issue de la négociation.

Si la question ne peut pas être résolue, le comité doit conseiller le plaignant de déposer une plainte officielle devant les juridictions compétentes.

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 le 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.

3.3.2 Approche formelle

a. Un membre de la communauté de l'EMIG victime de harcèlement sexuel ou qui n'est pas satisfait de l'issue de l'enquête doit déposer une plainte officielle auprès de l'autorité compétente.

b. 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.

c. Lorsqu'il est établi qu'un intimé s'est livré à un comportement de harcèlement sexuel, les sanctions appropriées s'appliquent.

3.3.3 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, e-mails, 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.

(b) Retrait d'une plainte déposée

Le 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 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.

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

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. Ces sanctions comprennent, sans toutefois s'y limiter :

- des excuses officielles ;
- des congés non payés ;
- des suspensions ;
- des rétrogradations ;
- des renvois.

Ces sanctions doivent être appliquées au cas par cas. Dans les affaires graves et répétées, l'intimé doit être renvoyé. Au cas où l'intimé est un étudiant, une décision d'exclusion définitive sera prise par le Conseil de Discipline du Centre, 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.

(h) Appel

Si le plaignant ou le défendeur est lésé par le résultat de l'enquête et/ ou de la décision du Comité, il a le droit d'interjeter appel auprès du comité.

(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 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.