



UNIVERSITE JOSEPH KI ZERBO (UJKZ)

-----  
UFR / Sciences De la Santé (UFR/SDS)

Ecole Doctorale Sciences et Santé (ED2S)

-----  
**Centre de Formation, de Recherche et d'Expertises en sciences du  
Médicament (CEA-CFOREM)**

# **POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET LES AGRESSIONS SEXUELS**

*du Centre de formation, de recherche et d'expertises  
en sciences du Médicament  
(CEA-CFOREM)*

## SOMMAIRE

SOMMAIRE .....	1
I. PRÉAMBULE .....	2
II. OBJECTIFS.....	3
III. CADRE LEGAL ET NORMATIF.....	4
IV. CHAMP D'APPLICATION / PORTEE DE LA POLITIQUE .....	5
V. DEFINITIONS DES CONCEPTS .....	6
VI. CONSEQUENCES DU HARCELEMENT ET DES AGRESSIONS SEXUELS .....	10
VII. LES PRINCIPES ET ENGAGEMENTS .....	11
VIII. CONDUITE A TENIR EN CAS DE HARCELEMENT SEXUEL ET DE AGRESSIONS SEXUELLES .....	13
1. <b>Procédure de dépôt d'une plainte</b> .....	13
2. <b>Procédure de résolution de la situation</b> .....	14
3. <b>Prise en charge urgente d'un cas d'agression sexuelle</b> .....	16
IX. SANCTIONS .....	17
X. COMPOSITION DU COMITÉ DE SAGE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL .....	17
XI. DISPOSITIONS GENERALES.....	18
XII. REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	18
XIII. ANNEXES .....	20

## I. PRÉAMBULE

Le Centre de formation, de recherche et d'expertises en sciences du médicament (CEA-CFOREM) se définit comme une communauté ouverte, engagée et responsable, qui répond aux besoins de la société et contribue à son développement. Il reconnaît l'importance primordiale d'assurer un milieu de vie, de travail et d'études sain et sécuritaire pour tous les membres de sa communauté. Ce milieu doit être exempt de harcèlement sexuel, où chaque personne a droit au respect de sa dignité, à un climat favorable pour le travail et les études.

Le CEA-CFOREM reconnaît que le harcèlement sexuel est une forme courante de violence fondée sur des rapports de domination et d'intimidation pouvant causer un préjudice psychologique durable et contribuer à créer un milieu défavorable au travail, aux études et à l'épanouissement des acteurs. Il reconnaît que le harcèlement sexuel peut affecter tous les membres de la communauté et, en particulier les femmes.

C'est pourquoi, le CEA-CFOREM s'engage à :

- Créer et maintenir, pour tous les membres de sa communauté, un environnement propice à la réalisation de sa mission d'enseignement, de formation, de recherche et d'expertises, exempt d'intimidation, d'exploitation et d'abus. C'est ainsi qu'il cherche à créer un milieu de travail et d'étude dans lequel où chacun a droit au respect de sa dignité et à la protection.
- Soutenir résolument toute personne qui se prévaudrait de la présente politique afin de s'assurer qu'elle reçoive un traitement équitable ;
- Offrir des activités de prévention et de sensibilisation ainsi que des activités de formation obligatoires pour les membres de la communauté étudiante et de tout son personnel sur le harcèlement sexuel.

L'élaboration de la présente politique vise à doter le CEA-CFOREM d'un outil permettant de prévenir, signaler et répondre efficacement au harcèlement sexuel et aux agressions sexuelles. Elle s'inscrit aussi dans le cadre de la mise en œuvre du projet des Centres d'Excellence d'Afrique de l'Enseignement supérieur pour l'Impact du Développement (Projet CEA impact).

Le CEA-CFOREM encourage fortement toute personne affectée ou témoin de harcèlement et/ou d'agressions sexuels, à se prévaloir de la présente politique afin qu'il puisse agir efficacement pour combattre toute forme de manifestation.

Les représentants du CEA-CFOREM entendent travailler de concert avec toutes les parties prenantes à savoir les étudiants, les enseignants, le personnel, les institutions partenaires, pour prévenir et contrer le harcèlement et les agressions sexuels.

## **II. OBJECTIFS**

L'objectif général de cette politique est de s'opposer fermement à toute forme de harcèlement et d'agressions sexuels au sein CEA-CFOREM

De façon spécifique, il s'agit de :

- prendre des mesures pour prévenir le harcèlement et les agressions sexuels au sein du centre avec la mise en place d'un environnement de travail créant les conditions d'une « tolérance zéro » vis-à-vis de ces comportements ;
- agir promptement et répondre efficacement aux plaintes de harcèlement et d'agressions sexuels au sein du centre ;
- Administrer les sanctions appropriées lorsqu'une infraction est constatée comme le prévoit la présente politique.

### III. CADRE LEGAL ET NORMATIF

La présente politique s'inscrit notamment dans un contexte régi par des :

– **Lois**

- la loi n°025-2018/an du 31 mai 2018 portant code pénal - Burkina Faso
- la loi n° 061-2015/CNT du 06 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes au Burkina Faso
- Code civile 1804, Préliminaire de la publication, des effets et de l'application des lois en général

Le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles sont définis, condamnés par les lois au Burkina Faso. Ces lois constituent des cadres juridiques pour prévenir, réprimer et réparer les cas de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles.

– **Textes universitaires**

- Règlement intérieur de l'Université Joseph Ki-Zerbo
- Textes relatifs aux franchises et libertés universitaires.

La présente politique n'a pas pour effet de limiter la portée des règlements, politiques ou ententes institutionnelles, ni des conventions collectives, ententes ou autres textes en vigueur à l'Université Joseph Ki Zerbo établissant les conditions de travail et d'études.

– **Note d'orientation de la banque mondiale portant sur la prévention, le signalement et le traitement des agressions et harcèlement sexuels dans les établissements d'enseignement supérieur.**

Elle a été faite par l'équipe de projet des centres d'excellence en Afrique (CEA). Cette note vise à fournir des conseils sur la manière de prévenir et de combattre le harcèlement sexuel.

A des fins de précision, la présente politique ne modifie pas les documents mentionnés ci-haut et tout processus administratif, disciplinaire, criminel ou autre, susceptible d'être entrepris en raison d'un harcèlement sexuel et d'une agression sexuelle, est mené conformément au cadre normatif applicable.

#### **IV. CHAMP D'APPLICATION / PORTEE DE LA POLITIQUE**

La présente politique s'applique :

- à tout membre de la communauté du CEA-CFOREM, qu'il soit dans un milieu d'études ou de travail, ainsi qu'aux tiers ; C'est toute personne qui participe à la vie de l'Institut, aussi bien d'un point de vue académique, scientifique, administratif, qu'estudiantin.
- aux situations de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles survenant sur l'ensemble des terrains et bâtiments dont le CFOREM est propriétaire, locataire ou occupant, ou encore sur les médias sociaux ou autres médias électroniques, lorsque celles-ci surviennent dans le cadre de situations vécues ou d'activités liées au CEA-CFOREM.

Lorsque la politique ne peut pas s'appliquer sur une personne extérieure du CFOREM, la victime et/ou le CEA-CFOREM pourraient solliciter les services de la police, de la justice et aussi d'autres organisations formelles et informelles fournissant un soutien aux victimes.

## **V. DEFINITIONS DES CONCEPTS**

Dans le présent document, plusieurs concepts ont été définis afin d'éviter tout malentendu ou diverses interprétations. La plupart des définitions ont été tirées des lois burkinabè notamment du code pénal burkinabé et du code civil 1804 applicable au Burkina Faso. Egalement, certaines proviennent de la note d'orientation de la Banque Mondiale portant sur la lutte contre le harcèlement et les agressions sexuels. En cas de conflit juridique, les lois burkinabés priment sur les autres textes ou notes.

### **Violences sexuelles ou agressions sexuelles**

Le code pénal burkinabé à son article 513-1 définit les violences sexuelles comme étant toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace, sur une femme ou une fille.

Selon la note d'orientation de la banque mondiale, par violence ou agression sexuelle, on entend tout acte sexuel, toute tentative d'obtenir un acte sexuel ou tout autre acte dirigé contre la sexualité d'une personne par la contrainte, de la part de toute personne, indépendamment de sa relation à la victime, dans quelque lieu que ce soit. Cela inclut le viol, défini comme la pénétration forcée ou autrement contrainte de la vulve ou de l'anus avec un pénis, une autre partie du corps ou un objet.

### **Consentement sexuel**

A ce jour, au Burkina Faso, il n'y a pas encore une loi spécifique sur consentement sexuel. Toutefois partant de la définition donnée par le code pénal de la notion de « violences sexuelles », on perçoit toute l'importance d'obtenir le consentement du ou de la partenaire avant tout rapport sexuel. Sans consentement, une relation sexuelle devient comme une violence sexuelle. Obtenir le consentement du partenaire sexuel met à l'abri de toute condamnation pour violence sexuelle.

Aussi, le code civil de 1804, applicable au Burkina Faso, à son article 1109, qu'on trouve les conditions de validité du consentement dans les conventions entre parties, à savoir qu'il doit notamment être exempté de toute violence. Par conséquent, le consentement sexuel serait l'accord de volonté libre, non équivoque et éclairé que les personnes se donnent mutuellement avant le passage à l'acte sexuel. IL n'y a point de consentement valable, si le consentement n'a été donné que par erreur ; ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol.

La banque mondiale, à travers la note d'orientation sur le harcèlement sexuel, indique que le consentement sexuel est un « Accord librement consenti d'avoir des rapports sexuels ou de participer à des activités sexuelles. Le silence ou le manque de résistance à une activité sexuelle 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 ;
- infligé par la force, la menace ou la contrainte ;
- infligée à une personne inconsciente ou qui semble de toute autre manière raisonnablement incapable de consentir.

Un accord peut être retiré en tout temps, y compris lors de l'activité sexuelle lorsque la personne refuse la poursuite de l'activité.

### **Harcèlement sexuel**

L'article 533-9 du code pénal burkinabé dit 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.

Selon la note d'orientation de la banque mondiale, le harcèlement sexuel se définit (définition tirée de celle de l'Université du Michigan) comme étant des avances sexuelles indésirables, des demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle lorsque :

- La conduite est une condition de l'emploi, de l'éducation, du cadre de vie ou de la participation d'une personne à une communauté universitaire.

- L'acceptation ou le refus d'une telle conduite sert de base ou de facteur aux décisions affectant l'emploi, l'éducation, le cadre de vie ou la participation d'une personne à une communauté universitaire
- La conduite a un impact déraisonnable sur le travail ou les résultats scolaires d'un individu, ou crée un environnement intimidant, hostile ou offensant pour son emploi, son éducation, son cadre de vie ou sa participation à une communauté universitaire.

Les exemples suivants, bien que non exhaustifs, décrivent les types de comportements considérés comme des « comportements de nature sexuelle » et qui, s'ils ne sont pas opportuns, peuvent constituer du harcèlement sexuel :

#### **Déclarations sexuelles non désirées :**

Des blagues sexuelles ou « salées », des commentaires sur des attributs physiques, la propagation des rumeurs à propos d'autrui ou évaluant son activité ou sa performance sexuelle, parlant de son activité sexuelle devant autrui, affichant ou distribuant des dessins, images et / ou matériel écrit sexuellement explicites. Les déclarations sexuelles non désirées peuvent être faites en personne, par écrit, par voie électronique (courrier électronique, messagerie instantanée, blogs, pages Web, etc.) et autrement.

#### **Attention personnelle non désirée :**

Lettres, appels téléphoniques, visites, pressions pour des faveurs sexuelles, pressions en faveur d'interactions personnelles inutiles et pressions en faveur de rendez-vous où une intention sexuelle ou romantique semble évidente mais reste non souhaitée.

#### **Avances physiques ou sexuelles non désirées :**

Toucher, étreindre, embrasser, caresser, se toucher sexuellement pour que les autres le voient, une agression sexuelle, un rapport sexuel ou une autre activité sexuelle.

Les agressions sexuelles et le harcèlement sexuel n'ont pas besoin d'être répétitifs pour être significatifs. Un seul incident peut avoir des conséquences néfastes et durables.

#### **Plainte**

Démarche qui consiste, selon les conditions énoncées par la présente Politique (cf. procédure de plainte), à dénoncer par écrit une manifestation de harcèlement sexuel ou

d'agressions sexuelles impliquant une personne membre du CEA-CFOREM ou un tiers, après avoir vécu cette situation ou en avoir été témoin.

### **Membres de la communauté du centre**

Il s'agit des dirigeants, des employés, des étudiants du centre et toutes les personnes qui sont sous le contrôle du centre et participent l'animation de sa vie.

### **Tiers**

Personne physique ou morale, qui, sans être membre du CEA-CFOREM, fournit des biens ou des services au CEA-CFOREM, utilise ou requiert ses services, participe ou collabore à des activités du CEA-CFOREM, ou exerce une fonction pédagogique ou d'autorité auprès d'une personne étudiante.

### **Politique**

C'est le présent document

## VI. CONSEQUENCES DU HARCELEMENT ET DES AGRESSIONS SEXUELS

Le harcèlement et les agressions sexuels ont des graves conséquences. Ils peuvent entraîner d'importantes répercussions chez les personnes qui les subissent (les victimes primaires) de même que chez leur entourage (victimes secondaires), en plus contribuer à un climat social de peur.

**Sur le plan physique** : le harcèlement et les agressions sexuels peuvent entraîner des blessures physiques, causer des grossesses non désirées et/ou des infections transmissibles sexuellement. Ces dernières peuvent entraîner à leur tour des complications graves avec le temps sur la victime. Les victimes peuvent avoir des difficultés pour faire des rapports intimes avec leur partenaire.

**Sur le plan psychologique** : le harcèlement et les agressions sexuels peuvent provoquer des troubles du sommeil, de l'estime de soi, des symptômes anxieux, une distanciation par rapport aux choses comme si l'on cherchait à se mettre à l'abri. Ils peuvent porter atteinte à l'intégrité de la personne qui peut aller d'un état de stress à de la dépression, et jusqu'à des tentatives de suicide.

**Sur le plan académique** : les effets du harcèlement et les agressions sexuels peuvent se répercuter sur le rendement des étudiants. En effet, ces derniers peuvent avoir des difficultés de concentration et d'écoute, absences, incapacités à remettre des travaux ou effectuer des examens, etc. Au pire des cas, cela peut amener certains (es) étudiants (es) à quitter le CEA-CFOREM, en raison de leur sentiment d'insécurité et du risque de recroiser l'agresseur présumé sur le campus. Certains pourraient envisager mettre terme à leurs études.

**Sur le plan social** : Les victimes du harcèlement et des agressions sexuels peuvent subir une certaine marginalisation, que ce soit dans le milieu professionnel, le cercle d'amis et même le milieu familial. Les rapports intimes peuvent s'avérer difficiles ou désagréables pour la victime dans ses relations actuelles ou futures.

## **VII. LES PRINCIPES ET ENGAGEMENTS**

Le CEA-CFOREM affirme sa volonté de favoriser un bon climat de travail et d'études et s'engage à prendre les moyens nécessaires afin de prévenir et de faire cesser toute forme de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles. Pour ce faire, il entend s'appuyer sur les principes et repères suivants :

### **Prévention**

Les conditions de vie, de travail et d'études au niveau du CEA-CFOREM doivent être favorables à la bonne entente et au respect mutuel. Une bonne communication et de sensibilisation sur les valeurs à respecter par les différentes parties prenantes et une bonne formation sur les formes de violence à caractère sexuel (agressions sexuelles ; harcèlement sexuel) et de conduites inadmissibles permettent de dépister de possibles cas problématiques ;

### **Responsabilisation**

Chaque membre de la communauté du CEA-CFOREM peut, par son engagement personnel, contribuer à prévenir et à régler des situations de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles. Les premiers responsables du CEA-CFOREM s'engagent à les soutenir s'ils sont témoins de harcèlement ou d'agressions sexuelles et décident d'intervenir ;

### **Respect mutuel**

Toute personne a le droit d'être traitée respectueusement. Une position d'autorité ou l'attribution d'une responsabilité ou d'un statut spécifique ne peuvent, en aucun cas, servir de caution à des comportements dévalorisants pour les autres.

### **Impartialité**

Toute personne a le droit de se faire entendre quand elle se croit victime de conduites non respectueuses de sa dignité. La résolution des cas de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles doit être traitée avec objectivité, célérité et transparence ;

### **Conciliation et médiation**

Les difficultés vécues en lien avec le respect des personnes et de leur dignité peuvent être liées à des problèmes de communication. L'utilisation d'approches de résolution de conflits, basées sur le dialogue, est encouragée de manière à assainir le climat et à favoriser le respect mutuel. Le cas échéant, il faut privilégier les autres voies de recours prévues.

### **Traitement équitable des parties**

La résolution des cas de harcèlement et d'agressions sexuels doit se faire avec diligence afin d'éviter que les tensions et les conflits n'affectent pas la vie et la santé des personnes. Toute personne doit avoir accès à des mécanismes appropriés pour le traitement des plaintes afin d'obtenir de l'aide dans la sérénité et l'équité.

### **Confidentialité**

Le traitement des plaintes, des signalements ou des renseignements concernant toute situation de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles exige la discrétion de la part de toutes les personnes impliquées. Ces personnes gardent confidentiels les informations et renseignements personnels obtenus dans l'exercice de leurs fonctions ou à l'occasion de leur travail. Seuls les renseignements nécessaires à l'application de la Politique peuvent être divulgués ou communiqués aux personnes dont l'implication est requise à cette fin.

## VIII. CONDUITE A TENIR EN CAS DE HARCELEMENT SEXUEL ET DE AGRESSIONS SEXUELLES

Tout incident de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles doit être dénoncé et peut se faire par signalement des faits et le dépôt d'une plainte ;

Quiconque parmi les membres de la communauté connaît l'existence d'un cas ou d'une situation de harcèlement ou d'agressions sexuelles a le devoir d'informer la personne présumément harcelée de l'existence de la présente politique, et cela, sans crainte de représailles. Elle lui remet la documentation pertinente ou la réfère aux informations disponibles à ce sujet sur le site Web du CEA-CFOREM ;

### 1. Procédure de dépôt d'une plainte

Toute personne peut déposer une plainte par écrite en remplissant le « formulaire de déclaration » (cf. annexe I) si elle estime avoir été victime de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles ou si elle en a été témoin. Elle peut retirer sa plainte en tout temps.

Le formulaire est accessible en ligne gratuitement sur le site web du Centre ([www.cforem-univ-ouaga.org](http://www.cforem-univ-ouaga.org)) ou de l'Université ([www.ujkz.net](http://www.ujkz.net) ou [www.ujkz.bf](http://www.ujkz.bf)) ou peut être récupérer au niveau du secrétariat ([konatefloraalimatou@gmail.com](mailto:konatefloraalimatou@gmail.com), Tel : +226 70100402) du CEA-CFOREM. Il doit être rempli correctement et signé par le plaignant avant le dépôt ;

La personne plaignante a également le droit de se faire assister par tout organisme (association syndicale ou professionnelle) dans l'élaboration de sa plainte. Elle a le droit d'être représenté par une personne de son choix pour le dépôt de la plainte.

La transmission d'une plainte dénonçant une situation de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles est faite, selon l'une ou l'autre de ces modalités :

- en personne elle-même physiquement ou la personne représentante au sein de l'établissement
- par courriel à l'adresse email du CEA-CFOREM ;
- par envoi postal, sous pli confidentiel à l'adresse CEA-CFOREM.

La secrétaire ([konatefloraalimatou@gmail.com](mailto:konatefloraalimatou@gmail.com), Tel : +226 70100402) du CEA-CFOREM est habilitée et désignée pour recevoir les plaintes. Ces dernières doivent traiter la personne requérante avec respect, empathie et discrétion, et sans porter de jugement. Elle ne doit pas dissuader la personne plaignante de déposer la plainte.

A la réception de la plainte, la secrétaire doit mentionner la date de réception de la déclaration dans le formulaire déjà rempli et signé. Ensuite, elle doit enregistrer la plainte dans le registre dédié à cela.

Toute personne plaignante qui fait des déclarations qui se révèlent intentionnellement fausses ou malveillantes, sans égard à la vérité, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires.

Le fait de déposer une plainte au CEA-CFOREM n'empêche pas aux victimes de faire recours aux services de la police et/ou d'engager des poursuites judiciaires contre la personne mise en cause.

## **2. Procédure de résolution de la situation**

Après réception d'une plainte concernant une situation de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles :

- La plainte est transmise sans délai par le directeur du CEA-CFOREM au comité de sages chargé d'entendre les cas de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles ;
- Le Comité doit aviser la personne mise en cause de l'affaire par écrit, et demander qu'elle dépose une déclaration écrite en réponse aux accusations faites à son égard dans un délai de sept (7) jours.
- Une évaluation de la situation est ensuite réalisée par le comité de sage pour déterminer la gravité des faits, le niveau d'urgence. Dans le cas où la personne mise en cause refuse de répondre ou bien le comité ne reçoit pas de réponse dans les délais impartis, le comité doit prendre note et poursuivre le processus. L'absence d'éléments de réponse doit être reverser dans le dossier pour appréciation.

- Un entretien est organisé dans les meilleurs délais entre le comité de sage et la personne qui s'estime être victime ou la personne qui a été témoin de la situation ;
- Après cela, une rencontre de confrontation est organisée entre les personnes impliquées (plaignante et l'accusée) ou leurs représentants (es) avec le comité des sages. Le plaignant doit d'abord être entendu et ensuite l'accusé. Un rapport doit être produit par le comité à l'issue de cette rencontre.
- En cas de nécessité, une enquête peut être engagée par le comité afin de déterminer si les allégations sont fondées ou non ou encore de recueillir d'autres éléments de preuves auprès de tierces personnes. A la fin de l'enquête, un rapport est également produit ;
- Le comité examinera attentivement les circonstances, les faits, les éléments de preuve présentés, les informations recueillies à l'issue de l'enquête et tous les autres renseignements pertinents dont il est saisi. Ensuite, il prendra une décision. Il établira un plan de résolution de la situation en tenant compte en priorité des intérêts de la victime tout essayant de sauvegarder la meilleure atmosphère pédagogique possible ;
- Un rapport détaillé des événements, des résolutions et recommandations est élaboré. Une copie du rapport est transmise, sous pli confidentiel, aux premiers responsables de la direction du CEA-CFOREM. Ces documents ne doivent être accessibles que sur autorisation exceptionnelle et motivée du Directeur du CEA-CFOREM ;
- Le dossier est transmis au président de l'Université Joseph Ki-Zerbo avec des recommandations éventuelles. Lorsqu'il est établi que la personne mise en cause s'est livré à un comportement de harcèlements ou agressions sexuels, les sanctions appropriées s'appliquent.
- Egalement, une copie du rapport doit être transmis à l'association des universités africaines (AUA).
- Les deux parties à savoir la (les) victime (s) et la (les) personne (s) mise (s) en cause devront être informées des mesures prises.

- La procédure de résolution des situations de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles ne saurait se substituer aux décisions du conseil de discipline de l'Université Joseph Ki-Zerbo ou à un processus pénal. Les victimes se réservent le droit d'engager des poursuites judiciaires contre la ou les personnes mise(s) en causes.

Il est important de signaler qu'aucune déclaration via la presse ou les réseaux sociaux ne sera tolérée et sera passible de poursuite disciplinaire ; Les délibérations du comité des sages et des autorités devant rester confidentielle pour ne pas porter atteinte à la dignité de l'une ou l'autre des parties concernées.

### **3. Prise en charge urgente d'un cas d'agression sexuelle**

Toute personne de la communauté du CEA-CFOREM victime d'agression sexuelle sera pris en charge dans les services de gynécologie des grands centres hospitaliers tels que le centre Hospitalier Universitaire Yalgado Ouédraogo (CHU-YO), le centre Hospitalier Universitaire de Bogodogo (CHU-B), le centre Hospitalier Universitaire de Tengandogo (CHU-T). La prise en charge se passera en deux volets : médicale et psychologique.

#### **▪ Prise en charge médicale**

Elle sera assurée par un gynécologue ou personne ressource qui est chargé de :

- ✓ examiner la victime, faire le diagnostic, prescrire les examens nécessaires et produire un rapport.
- ✓ échanger et conseiller la victime le meilleur contraceptif d'urgence afin de prévenir une éventuelle grossesse. Cependant, ces prestations pourraient être déléguées à une sage-femme d'état ou à un maïeuticien d'état,
- ✓ guider la victime vers les services appropriés pour une prise de médicaments antirétroviraux (dans les 72 heures après l'agression) : Traitement prophylaxie post-exposition
- ✓ référer la victime en cas de nécessité en médecine légale

#### **▪ Prise en charge psychologique**

En cas de besoin, la victime sera conduite dans les premières 24 heures chez un psychiatre dans les grands centres hospitaliers afin de bénéficier de conseils pour prévenir les cas de suicides.

#### **4. Composition du comité de sage**

Les membres du comité de sage sont désignés par le Président de l'Université Joseph KI-ZERBO, sur proposition de la direction de CEA-CFOREM. Il est composé de :

- Président du comité ;
- Secrétaire du comité ;
- Le responsable des sauvegardes environnementales et sociales du Centre ;
- Un Représentant des étudiants du Centre ;
- Une Représentante des étudiantes du Centre ;
- Un Représentant de l'infirmerie du centre National des œuvres universitaires (CENOU) ;
- Le Conseiller juridique l'Université Joseph Ki-Zerbo ;
- Un psychologue.

#### **IX. SANCTIONS**

Toute personne qui enfreint la présente politique est passible de sanctions selon le cadre normatif applicable.

Pour les étudiants, les sanctions sont celles du régime disciplinaire de l'Université Joseph KI-ZERBO applicables aux étudiants et qui sont :

- La réprimande
- L'avertissement
- La mise en approbation
- La suspension d'inscription pendant un ou plusieurs trimestres
- L'exclusion du programme d'études
- Le renvoi de l'université

Pour les membres du personnel enseignant et le corps professoral, les sanctions sont celles du règlement intérieur de l'Université Joseph KI-ZERBO applicables aux personnels enseignants et qui sont :

- L'avertissement
- Le Blâme
- La réprimande
- ,La suspension
- Le congédiement

Pour les tiers, les sanctions sont :

- L'interdiction de communication avec le plaignant
- L'interdiction d'accès au campus, ou à une partie de celui-ci, et ce, selon les modalités et la durée déterminées par le président l'Université Joseph KI-ZERBO sur proposition du le conseil de discipline
- Les sanctions prévues aux contrats le liant à l'Université Joseph KI-ZERBO plus précisément au CEA-CFOREM
- Les sanctions prévues à la législation applicable en la matière

## **X. DISPOSITIONS GENERALES**

La présente politique de lutte contre le harcèlement et les agressions sexuels du CEA-CFOREM de l'Université Joseph Ki-Zerbo entre en vigueur à partir de la rentrée académique 2019 -2020.

Après son entrée en vigueur, la politique est révisée tous les cinq (05) ans. Elle peut aussi être révisée sur recommandation du comité de sages ou du conseil de discipline, après approbation du Président de l'Université Joseph Ki-Zerbo et de l'Association des Universités Africaines. Les modifications jugées nécessaires seront prises en compte dans la nouvelle version.

## **XI. REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES**

1. Arrêté n°2006-009/MESSRS/SG/UO/P du mars 2006 portant règlement intérieur de l'Université de Ouagadougou, Burkina Faso

2. Décret n°2000-560/PRES/PM/MESSRS/MEF/SECU du 12 décembre 2000 relatif aux franchises et libertés universitaires de l'Université de Ouagadougou, Burkina Faso
3. Eliana Rubiano-Matulevich (date) : Note d'orientation sur la prévention, le signalement et le traitement des agressions et harcèlement sexuels dans les établissements d'enseignement supérieur, Projet des Centres d'Excellence d'Afrique de l'Enseignement supérieur pour l'Impact du Développement (Projet CEA impact), Banque mondiale
4. Loi n°025-2018/AN du 31 mai 2018 portant sur le code pénal burkinabè
5. Loi n°061-2015/CNT du 06 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes

## XII. ANNEXES

### Annexe I : Formulaire de déclaration de harcèlement ou d'agressions sexuels

<b>Identification du plaignant (e)</b>	
Nom - prénoms	
Références de la carte d'étudiant ou d'identité ou du passeport (n°, date et lieu d'émission)	
Numéro de téléphone	
<b>Description de l'incident</b>	
(Veuillez décrire avec le plus de détails possible les événements de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles en lien avec cette déclaration incluant tout autre document ou preuve physique pouvant justifier la déclaration, Il est important de conserver une copie pour vos dossiers)	
Nature ou type	
Date et heure	
Moment ou circonstance	
Lieu	
Personnes victimes (noms, prénoms, n° de téléphone)	
Personnes mises en cause (noms, prénoms, n° de téléphone)	

## Annexe I : Formulaire de déclaration de harcèlement ou d'agressions sexuels

Témoins avec n° de téléphone	
<b>Descriptions des faits</b>  (Veuillez ajouter une feuille si l'espace réservé est insuffisant)	
<b>Exemples</b> précis de preuves factuelles (Tout autre détail pouvant aider à comprendre les faits)	
Signature	Date
<b>Nom de la personne ayant reçue la plainte :</b>	
Signature	Date
<b>Réservé aux responsables du CEA-CFOREM</b>	
Urgent et nécessite une concertation d'urgence (oui/non)	
Peu urgent, dossier à étudier (oui/non) :	
Commentaires Conduite à tenir / suivi	

## Annexe 2 : Plan d'éducation et de sensibilisation de la communauté CEA-CFOREM

Groupes cibles	Objectifs	Moyen	Message et informations	Responsables	Calendrier
Président de l'Université de Ouagadougou	Favoriser l'engagement des premières autorités de l'Université Joseph KI-ZERBO	Rencontres Courrier	Informar les premières autorités des exigences du projet et demander leur accompagnement pour l'adoption de la politique et sa mise en œuvre	Direction	Permanent
URF/SDS Ecole doctorale	Favoriser l'engagement des premières responsables de l'URF/SDS et de l'école doctorale	Rencontres Courrier	Informar les responsables de l'existence de la politique et demander leur accompagnement pour sa mise en œuvre	Direction	Permanent
Direction du CEA-CFOREM	Favoriser la synergie d'actions de tous les intervenants Favoriser l'harmonisation et la cohérence des interventions	Réunion Site Web du CEA-CFOREM	Partager les informations sur la politique Faire l'état des actions déjà menées Définir le rôle et la responsabilité de chacun Donner les directives pour sa mise en œuvre	Direction	Périodique (annuel)
Etudiant	Favoriser l'accès à l'information des étudiantes sur la politique et les outils	Séances d'information Site Web du CEA-CFOREM	Informar sur la politique, description de la conduite à tenir en cas de harcèlement et d'agressions sexuelles et mise à disposition du formulaire de déclaration	Direction	Permanent

<b>Groupes cibles</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Moyen</b>	<b>Message et informations</b>	<b>Responsables</b>	<b>Calendrier</b>
Enseignants	Favoriser l'accès à l'information des enseignants sur la politique et les outils	Rencontres Courrier	Informers sur la politique, description de la conduite à tenir en cas de harcèlement et d'agressions sexuelles et mise à disposition du formulaire de déclaration	Direction	Périodique (annuel)
Collaborateurs	Informers les collaborateurs de l'existence d'une politique de lutte contre le harcèlement et les agressions sexuelles	Courrier ; Email	Informers de l'existence de la politique de harcèlement et d'agressions sexuelles et mise à disposition du formulaire de déclaration	Direction	Périodique (annuel)
Partenaires locaux	Informers les partenaires locaux de l'existence d'une politique de lutte contre le harcèlement et les agressions sexuelles	Courrier ; Email	Informers de l'existence de la politique de harcèlement et d'agressions sexuelles	Direction	Périodique (annuel)
Partenaires internationaux	Informers les partenaires internationaux de l'existence d'une politique de lutte contre le harcèlement et les agressions sexuelles	Courrier ; Email	Informers de l'existence de la politique de harcèlement et d'agressions sexuelles	Direction	Périodique (annuel)

## Annexe 3 : Plan de suivi et de l'évaluation de la politique

Le plan de suivi et évaluation de la politique de lutte contre le harcèlement et les agressions est composé des trois éléments qui sont :

- Nous avons la **chaîne des résultats** et la **cadre logique** qui montrent la logique d'intervention de la politique. Ils expliquent comment les activités prévues sont censées produire des résultats qui vont contribuer à la création et au maintien d'un environnement propice exempt de harcèlement sexuel où chacun a droit au respect de sa dignité et à la protection. Elle montre la façon dont le changement est censé se produire.
- Il y a enfin le **cadre de mesure du rendement** ou **tableau de bord de suivi des activités prévues** dans la mise en œuvre de la politique. Il présente l'ensemble des outils et méthode de collecte des données qui permettront de le renseigner. Egalement, il décrit comment le système de suivi de la politique s'articule avec les exercices d'évaluation prévus

## a) Chaîne des résultats

ACTIVITÉS	EXTRANTS / PRODUITS	EFFETS A COURT TERME	EFFETS A MOYEN TERME	IMPACTS
Élaborer la Politique	Une politique a été élaboré	Accessibilité du formulaire de déclaration et du document de la politique de lutte contre le harcèlement et les agressions	Opportunité pour les membres de la communauté du CEA-CFOREM de déclarer tout cas de harcèlement et d'agressions sexuels	Créer et maintenir, pour tous les membres de sa communauté, un environnement propice à la réalisation de sa mission d'enseignement, de formation, de recherche et d'expertises, exempt de harcèlement sexuel où chacun a droit au respect de sa dignité et à la protection
Élaborer un plan de suivi et de l'évaluation (SE)	Un plan de suivi et de l'évaluation a été élaboré			
Publier sur le Site Web le document de la politique et le formulaire de déclaration de cas	Le formulaire de déclaration et le document de la politique sont publiés dans le site web du CEA-CFOREM			
Disponibiliser le formulaire de déclaration version papier et un registre d'enregistrement des cas au niveau du secrétariat du Directeur	Le formulaire de déclaration version papier et un registre d'enregistrement des cas sont disponibles au niveau du secrétariat du directeur			
Organiser des séances d'informations avec toutes les parties prenantes (De la présidence de l'Université aux étudiants en passant par le personnel enseignants)	Des séances d'informations et de sensibilisations ont été organisées au profit de toutes les parties prenantes	Amélioration des connaissances des membres du CEA-CFOREM en matière de lutte contre le harcèlement et les agressions	Engagement de toutes les parties prenantes de la communauté de prévenir et de lutter contre le harcèlement et les agressions sexuels	
Confectionner des outils de communication sur la lutte contre le harcèlement et les agressions sexuels	Des outils de communication ont été confectionnés			
Mettre en place et rendre fonctionnel le comité des sages	Le comité des sages est mis en place et est fonctionnel	Augmentation des capacités de suivi des cas, de prise en charge des victimes et de punitions des agresseurs	Création d'un environnement stable et sécurisant permettant au victime de reprendre une vie normale	
Organiser des rencontres d'échanges (et possibilité de signature de convention) avec les structures de prise en charge des victimes et de sanctions des agressions	Des rencontres d'échanges ont été organisées avec les structures de prise en charge (possibilités de signature de conventions ) et les structures de répressions des cas de harcèlement sexuels			

## b) Cadre logique

CODES	HIÉRARCHIE DES OBJECTIFS	INDICATEURS	SOURCES DE VÉRIFICATION	HYPOTHÈSES ET RISQUES
ELT	Créer et maintenir, pour tous les membres de sa communauté, un environnement propice à la réalisation de sa mission d'enseignement, de formation, de recherche et d'expertises, exempt de harcèlement sexuel où chacun a droit au respect de sa dignité et à la protection	% d'hommes et de femmes de la communauté ayant le sentiment d'être dans un environnement exempt de harcèlement et d'agressions sexuels	Enquête administrative Evaluation externe	L'environnement socio-politique au sein de l'Université Joseph KI-ZERBO est favorable
		% d'hommes et de femmes de la communauté ayant le sentiment d'être dans un environnement où chacun a droit au respect de sa dignité et à la protection	Enquête administrative Evaluation externe	
EMT1	Opportunité pour les membres de la communauté du CEA-CFOREM de déclarer tout cas de harcèlement et d'agressions sexuels	Nombre de cas déclarer ou signaler par les membres la communauté	Rapport d'activité	Toutes les parties prenantes adhèrent à la cause et s'impliquent à la lutte Le centre prend toutes mesures pour assurer la sécurité de toutes les personnes qui dénoncent un cas de harcèlement et d'agressions sexuels
		Nombre de cas enregistrer dont les membres de la communauté ont signalé	Rapport d'activité	
EMT2	Engagement de toutes les parties prenantes de la communauté de prévenir et de lutter contre le harcèlement et les agressions sexuels	Nombre de personnes de la communauté ayant sauvé des victimes de situation de harcèlement et d'agressions sexuels	Enquête administrative Evaluation externe	
		Nombre de victimes dont les membres de la communauté ont protégé ou sauvé de situation de harcèlement et d'agressions sexuels	Enquête administrative Evaluation externe	
EMT3	Création d'un environnement stable et sécurisant permettant au victime de reprendre une vie normale	Nombre de victimes ayant le sentiment d'être suivi et accompagné par la direction du CEA-CFOREM	Enquête administrative Evaluation externe	

CODES	HIÉRARCHIE DES OBJECTIFS	INDICATEURS	SOURCES DE VÉRIFICATION	HYPOTHÈSES ET RISQUES
		Nombre de victime ayant repris une vie normale (étude, dispensation de cours) au sein du CFOREM	Rapport d'activité Enquête administrative Evaluation externe	
ECT1	Accessibilité du formulaire de déclaration et du document de la politique de lutte contre le harcèlement et les agressions	Formulaire téléchargeable du site web du CEA-CFOREM	site web du CEA-CFOREM	Le CFOREM prend en charge les frais liées à la prise en charge des cas Les services et le personnel soignant sont disponibles pour prendre en charge les cas
		Document de la politique téléchargeable du site web	site web du CEA-CFOREM	
ECT2	Amélioration des connaissances des membres du CFOREM en matière de lutte contre le harcèlement et les agressions	Nombre de personnes satisfaits des informations reçus	Rapport d'activité Rapport des séances d'informations et de sensibilisation	
		Nombre de personnes dont les connaissances se sont améliorés à l'issue des séances d'informations	Rapport d'activité Rapport des séances d'informations et de sensibilisation	
ECT3	Augmentation des capacités de suivi des cas, de prise en charge des victimes et de punitions des agresseurs	Nombre de cas suivis par la direction du CEA-CFOREM	Rapport d'activité	
		Nombre de victimes pris en charge	Rapport d'activité	
		Nombre de victimes ayant trouvé satisfaction de la résolution de leur situation	Enquête administrative Evaluation externe	
		Nombre de cas dont l'agresseur a été sanctionné	Rapport d'activité	
R101	Une politique a été élaboré et validé	Existence d'un document de politique validé d'ici fin 2020	Rapport d'activité	Les plus autorités de l'université Joseph Kl-

<b>CODES</b>	<b>HIÉRARCHIE DES OBJECTIFS</b>	<b>INDICATEURS</b>	<b>SOURCES DE VÉRIFICATION</b>	<b>HYPOTHÈSES ET RISQUES</b>
R102	Un plan de suivi et de l'évaluation a été élaboré	Existence d'un plan de suivi et de l'évaluation d'ici fin 2020	Rapport d'activité	ZERBO s'engagent à accompagner la mise en œuvre de cette politique
R103	Le formulaire de déclaration et le document de la politique sont publiés dans le site web du CFOREM	Mise ligne du formulaire de déclaration des cas et du document de la politique sur le site Web du CEA-CFOREM	site web du CEA-CFOREM	Le site web du CEA-CFOREM est fonctionnelle
R104	Le formulaire de déclaration version papier et un registre d'enregistrement des cas sont disponibles au niveau du secrétariat du directeur	Disponibilité du formulaire version papier au niveau du secrétariat du directeur Disponibilité d'un registre de cas au niveau du secrétariat du directeur	Bureau secrétariat du directeur du CEA-CFOREM	Un dispositif de protection des informations, des données et des preuves recueillis sur les cas existe au niveau du CEA-CFOREM
R201	Des séances d'informations et de sensibilisations ont été organisées au profit de toutes les parties prenantes	Nombre de séances d'informations et de sensibilisation organisées au cours de l'année 2020 Nombre de personnes ayant bénéficié des séances de sensibilisation	Rapport d'activité Rapport des séances d'informations et de sensibilisation	La logistique (salle adapté, vidéoprojecteur, etc.,) utilisée favorise le déroulement des travaux Les séances d'informations sont assurées par des personnes ressources qui maîtrisent le sujet Les participant s'intéressent aux séances d'informations et aux contenus des supports de communication sur la lutte contre le harcèlement et les agressions sexuels
R202	Des outils de communication ont été confectionnés	Nombre de banderoles et de kakemonos confectionnées d'ici fin 2020 Existence de PowerPoint pour la communication sur la lutte contre le harcèlement et les agressions sexuels	Rapport d'activité Supports de communications	

CODES	HIÉRARCHIE DES OBJECTIFS	INDICATEURS	SOURCES DE VÉRIFICATION	HYPOTHÈSES ET RISQUES
R301	Le comité des sages est mis en place et est fonctionnel	Existence et fonctionnement d'un comité de sages pour le traitement des dossiers de cas	Rapport d'activité Compte rendu de réunion du comité	Les membres du comité des sages sont rémunérés par traitement de dossier
R302	Des rencontres d'échanges ont été organisées avec les structures de prise en charge (possibilités de signature de conventions ) et les structures de répressions des cas de harcèlement sexuels	Nombre de structures sanitaires rencontrées pour la prise en charge des cas d'ici fin 2020 Nombre de conventions signées pour la prise en charge des cas d'ici fin 2020 Nombre de répressions des cas de harcèlement sexuels rencontrés d'ici fin 2020	Rapport d'activité Conventions signés	Adhésion des structures de prise en charge et de répressions

### c) Cadre de mesure du rendement

CODES	INDICATEURS	DONNÉES DE BASE	CIBLES	FRÉQUENCE	UNITÉ DE MESURE	SOURCES DE VÉRIFICATION	MÉTHODE DE COLLECTE	RESPONSABILITÉ
<b>Impact : Un environnement propice est créé et maintenu, pour tous les membres de sa communauté du CFOREM, pour permettre la réalisation de sa mission d'enseignement, de formation, de recherche et d'expertises, exempt de harcèlement sexuel où chacun a droit au respect de sa dignité et à la protection</b>								
ELT01	% d'hommes et de femmes de la communauté ayant le sentiment d'être dans un environnement exempt de harcèlement et d'agressions sexuels	Inconnu	Tous les membres	3 ans et Fin du projet	%	Rapport d'enquête administrative Rapport d'évaluation externe	Enquête administrative Evaluation externe	Direction Evaluateur externe

CODES	INDICATEURS	DONNÉES DE BASE	CIBLES	FRÉQUENCE	UNITÉ DE MESURE	SOURCES DE VÉRIFICATION	MÉTHODE DE COLLECTE	RESPONSABILITÉ
ELT02	% d'hommes et de femmes de la communauté ayant le sentiment d'être dans un environnement où chacun a droit au respect de sa dignité et à la protection	Inconnu	Tous les membres	3 ans et Fin du projet	%			
<b>Effet à moyen terme 1 : Opportunité pour les membres de la communauté du CFOREM de déclarer tout cas de harcèlement et d'agressions sexuels</b>								
EMT101	Nombre de cas déclarer ou signaler par les membres la communauté	0	0	Annuelle	Nombre	Rapport d'activité	Enquête administrative Revue documentaire	Direction
EMT102	Nombre de cas enregistrer dont les membres de la communauté ont signalé	0	0	Annuelle	Nombre			
<b>Effet à moyen terme 2 : Engagement de toutes les parties prenantes de la communauté de prévenir et de lutter contre le harcèlement et les agressions sexuels</b>								
EMT201	Nombre de personnes de la communauté ayant sauvé des victimes de situation de harcèlement et d'agressions sexuels	0	0	Annuelle	Nombre	Rapport d'enquête administrative Rapport d'évaluation externe	Enquête administrative Evaluation externe	Direction Evaluateur externe
EMT202	Nombre de victimes dont les membres de la communauté ont protégé ou sauvé de situation de harcèlement et d'agressions sexuels	0	0	Annuelle	Nombre			
<b>Effet à moyen terme 3 : Création d'un environnement stable et sécurisant permettant au victime de reprendre une vie normale</b>								
EMT301	Nombre de victimes ayant le sentiment d'être suivi et accompagné par la direction du CEA-CFOREM	0	Tous les victimes	Annuelle	Nombre	Rapport d'enquête administrative Rapport d'évaluation externe	Enquête administrative Evaluation externe	Direction Evaluateur externe
EMT302	Nombre de victimes ayant repris une	0	Tous les	Annuelle	Nombre	Rapport d'activité	Enquête	

CODES	INDICATEURS	DONNÉES DE BASE	CIBLES	FRÉQUENCE	UNITÉ DE MESURE	SOURCES DE VÉRIFICATION	MÉTHODE DE COLLECTE	RESPONSABILITÉ
	vie normale (étude, dispensation de cours) au sein du CEA-CFOREM		victimes			Rapport d'enquête administrative Rapport d'évaluation externe	administrative Evaluation externe	
<b>Effet à court terme 1 : Accessibilité du formulaire de déclaration et du document de la politique de lutte contre le harcèlement et les agressions</b>								
ECT101	Disponibilité du formulaire sur le site web du CEA-CFOREM	0	1	Permanent	Formulair e	site web du CEA-CFOREM	Revue documentaire	Gestionnaire du site
ECT102	Disponibilité du document de la politique sur le site web	0	1	Permanent	Documen t			
<b>Effet à court terme 2 : Amélioration des connaissances des membres du CFOREM en matière de lutte contre le harcèlement et les agressions</b>								
ECT201	Nombre de personnes satisfaits des informations reçus	0	Tout participant	Annuelle	Nombre	Rapport d'activité Rapport des séances d'informations et de sensibilisation	Evaluation pédagogique et de satisfaction à l'aide d'un questionnaire	Formateurs / Animateurs
ECT202	Nombre de personnes dont les connaissances se sont améliorés à l'issue des séances d'informations	0	Tout participant	Annuelle	Nombre			
<b>Effet à court terme 3 : Augmentation des capacités de suivi des cas, de prise en charge des victimes et de punitions des agresseurs</b>								
ECT301	Nombre de cas suivis par la direction du CEA-CFOREM	0	Tous les victimes	Annuelle	Nombre	Rapport d'activité ou registre de suivi	Revue documentaire	Direction
ECT302	Nombre de victimes pris en charge	0	Tous les victimes	Annuelle	Nombre	Rapport d'activité ou registre de suivi	Revue documentaire	
ECT303	Nombre de victimes ayant trouvé satisfaction de la résolution de leur situation	0	Tous les victimes	Annuelle	Nombre	Rapport d'enquête administrative Rapport d'évaluation externe	Enquête administrative Evaluation externe	Direction Evaluateur externe
ECT304	Nombre de cas dont l'agresseur a été sanctionné	0	Tous les agresseur	Annuelle	Nombre	Rapport d'activité	Revue documentaire	Direction

CODES	INDICATEURS	DONNÉES DE BASE	CIBLES	FRÉQUENCE	UNITÉ DE MESURE	SOURCES DE VÉRIFICATION	MÉTHODE DE COLLECTE	RESPONSABILITÉ
			s					
<b>R01 : Les documents de la politique et les outils ont été élaborés et mis à la dispositions des membres de la communauté du CFOREM</b>								
R101	Existence d'un document de politique validé d'ici fin 2020	0	1	Permanent	Document validé	Rapport d'activité	Revue documentaire	Direction
R102	Existence d'un plan de suivi et de l'évaluation d'ici fin 2020	0	1	Permanent	Plan validé		Revue documentaire	
R103	Disponibilité du formulaire de déclaration des cas mis en ligne sur le site Web du CEA-CFOREM	0	1	Permanent	Formulaire en ligne	Site web du CEA-CFOREM zRapport d'activité	Revue documentaire	Gestionnaire du site
R104	Disponibilité du document de la politique mis en ligne sur le site Web du CEA-CFOREM	0	1	Permanent	Document de la politique en ligne		Revue documentaire	Gestionnaire du site
R105	Disponibilité du formulaire version papier au niveau du secrétariat du directeur	0	Permanent	Permanent	Formulaire	Bureau secrétariat du directeur du CEA-CFOREM	Revue documentaire	Direction Secrétaire du directeur
R106	Disponibilité d'un registre de cas au niveau du secrétariat du directeur	0	Permanent	Permanent	registre		Revue documentaire	Direction Secrétaire du directeur
<b>R2 : Les membres de la communauté et les partenaires sont sensibilisés sur la politique</b>								
R201	Nombre de séances d'informations et de sensibilisation organisées au cours de l'année 2020	0	02	Annuelle	Nombre	Rapport d'activité Rapport des séances d'informations et de sensibilisation	Revue documentaire	Formateurs / Animateurs
R202	Nombre de personnes ayant bénéficié des séances de sensibilisation	0	50	Annuelle	Nombre		Revue documentaire	Formateurs / Animateurs

CODES	INDICATEURS	DONNÉES DE BASE	CIBLES	FRÉQUENCE	UNITÉ DE MESURE	SOURCES DE VÉRIFICATION	MÉTHODE DE COLLECTE	RESPONSABILITÉ
R203	Nombre de banderoles et de kakemonos confectionnées d'ici fin 2020	0	02	Annuelle	Nombre		Revue documentaire	Direction
R204	Existence de PowerPoint pour la communication sur la lutte contre le harcèlement et les agressions sexuels	0	1	Permanent	Document Powerpoint	Rapport d'activité Supports de communications	Revue documentaire	Direction
<b>R3 : Les capacités de prise en charge des victimes sont disponibles et fonctionnels</b>								
R301	Existence et fonctionnement d'un comité de sages pour le traitement des dossiers de cas	0	1	Permanent	Comité de sages	Rapport d'activité Compte rendu de réunion du comité	Revue documentaire	Direction
R302	Nombre de structures sanitaires rencontrées pour la prise en charge des cas d'ici fin 2020	0	3	Annuelle	Nombre	Rapport d'activité	Revue documentaire	Direction
R303	Nombre de conventions signées pour la prise en charge des cas d'ici fin 2020	0	3	Annuelle	Nombre	Rapport d'activité Conventions signés	Revue documentaire	Direction
R304	Nombre de répressions des cas de harcèlement sexuels rencontrés d'ici fin 2020	0	Tous les agresseurs	Annuelle	Nombre	Rapport d'activité	Revue documentaire	Direction