



**POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE
HARCELEMENT SEXUEL AU CENTRE
D'EXCELLENCE REGIONAL POUR LA
MAITRISE DE L'ELECTRICITE (CERME)**

Octobre 2019

Politique de lutte contre le harcèlement sexuel au Centre d'Excellence Régional pour la Maîtrise de l'Electricité (CERME)

INTRODUCTION

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

Dans une étude réalisée récemment dans un pays africain, 70% des femmes diplômées d'un échantillon d'établissements d'enseignement supérieur ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel, les principaux auteurs étant des camarades de classe et des enseignants.

C'est pourquoi, le Centre d'Excellence Régional pour la Maîtrise de l'Electricité (**CERME**) s'est engagée à créer et à maintenir une communauté dans laquelle toute personne qui participe à la vie de l'Université, aussi bien d'un point de vue académique, scientifique, administratif, qu'estudiantin, le fasse dans un environnement exempt d'harcèlement.

À ce titre, le **CERME** a créé une atmosphère de travail et d'étude dans laquelle tout le monde doit être traité avec respect et dignité. Pour ce faire, elle s'est dotée de la présente politique de lutte contre le harcèlement sexuel qui doit être défini de manière à inclure les actes, pratiques et comportements constituant des abus et/ou des agressions sexuelles pouvant se produire dans le cadre de la portée de la présente définition de sa politique à l'égard des membres du CERME. La finalité de cette politique étant de protéger les éventuelles victimes et de prévenir les situations désagréables qui risquent de décrédibiliser le **CERME**. Elle se doit de rester une référence à tout point de vue.

Pour saisir la portée de la politique contre le harcèlement sexuel du CERME, 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 du CERME contre un étudiant ou un employé pour avoir soulevé des préoccupations couvertes par la présente politique constitue également une violation de cette politique.

1. OBJECTIFS

1.1. Objectif général

L'objectif de la politique contre le harcèlement sexuel au CERME de l'Université de Lomé 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 du CERME.

1.2. Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques de la politique contre le harcèlement sexuel au CERME sont :

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

2. DEFINITIONS

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

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

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

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 ;
- iii. comme conséquences sur la victime ;
- iv. 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 ? Le harceleur présumé a-t-il exigé des faveurs sexuelles en échange d'un avantage scolaire ou professionnel ?

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 :

- **le plaignant** : c'est une personne qui fait une allégation de harcèlement sexuel et qui dépose une plainte en vertu de cette politique.
- **le comité de lutte contre le harcèlement sexuel** : est un groupe de travail mis sur pied par l'Institution pour s'occuper des questions de harcèlement sexuel et enquêter sur les griefs.
- **les membres de la communauté universitaire** : ce sont tous les employés (enseignants – chercheurs, personnel administratif technique et de service) et étudiants du CERME.
- **Intimé(e)** : une personne dont la conduite présumée fait l'objet d'une plainte.
- **la politique** : c'est le présent document.

3. APPLICATION ET PORTEE

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté du CERME. Il s'agit notamment des dirigeants et des employés du CERME, des étudiants et des personnes qui servent le CERME à titre de mandataires et qui sont sous le contrôle de l'Institution dans tous ses locaux et installations, y compris les véhicules.

4. COMITE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL : COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT

(i) Composition

Le Comité est composé de huit (08) personnes nommées parmi les membres du CERME élargi à la communauté universitaire, composés d'employés et d'étudiants. Ils doivent faire preuve de retenue et savoir conserver le caractère confidentiel des dossiers qui leurs sont confiés.

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

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

Le Comité s'occupera du harcèlement sexuel et des questions d'abus liées au CERME.

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

- a) **Éducation et sensibilisation** : le comité planifie et gère les programmes d'éducation et de sensibilisation à l'endroit de la communauté universitaire sur le harcèlement sexuel. Ces programmes devraient comprendre :
 - i. la diffusion à grande échelle de cette politique auprès de la communauté du CERME ;
 - ii. la fourniture de matériel éducatif pour promouvoir le respect de la politique ;
 - iii. la familiarisation avec celle-ci, avec les procédures locales de signalement ;
 - iv. la sensibilisation du personnel du CERME.
 - v. le comité doit avoir des Points focaux dans tous les départements du CERME.
- b) **Enquête** : le Comité doit traiter les plaintes particulières de harcèlement sexuel à travers des enquêtes conformément à la procédure de règlement des griefs décrites dans la présente politique.
- c) **Sanctions/actions disciplinaires** : le Comité doit définir et concevoir les sanctions ou les mesures disciplinaires appropriées à appliquer aux personnes qui enfreignent la présente politique.
- d) **planification et gestion** : le Comité doit avoir des programmes d'éducation et de sensibilisation sur le harcèlement sexuel au sein du CERME ;
- e) **définition et conception des sanctions** : le comité doit définir et concevoir des sanctions appropriées ou des mesures disciplinaires à appliquer à l'encontre des personnes qui enfreignent la présente politique.
- f) **traitement des plaintes** : le comité doit s'occuper du traitement des dossiers spécifiques au harcèlement sexuel ;
- g) **Documentation** : le Comité doit tenir le registre des dossiers sur les rapports de harcèlement sexuel et les mesures prises y compris des dossiers d'enquêtes, des résolutions volontaires et des mesures disciplinaires, le cas échéant.
- h) **Rapports** : le comité prépare et soumet un rapport annuel sur ses travaux au Directeur du CERME.

(iii) Leadership

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

iv) Qualités

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

v) Durée du mandat

Les membres du Comité ont un mandat de deux (2) ans, renouvelable une seule fois.

(vi) Examen de la politique

La présente politique pourra être revue tous les cinq (5) ans. Cette périodicité pourra être raccourcie en fonction de l'actualité et des circonstances spécifiées par le comité et les autres intervenants pertinents de la communauté universitaire.

5. DROITS DES DIFFERENTES PARTIES

5.1 Droits du/de la plaignant(e)

Tout membre de la communauté du CERME qui croit avoir été victime de harcèlement sexuel en violation de la présente politique peut porter plainte et d'utiliser les procédures décrites dans la présente politique pour obtenir réparation.

Le plaignant ne sera pas réprimandé, ne fera pas l'objet de représailles ou de discrimination de quelque manière que ce soit parce qu'il a déposé une plainte de bonne foi.

5.2 Droits de l'intimé(e)

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

5.3 Droit à la représentation

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

5.4 Fausses déclarations

Les personnes qui font des déclarations qui se révèlent intentionnellement fausses ou malveillantes, sans égard à la vérité, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires.

6. PROMOTION D'UNE POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL

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

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

Le présent document de politique sera publié et distribué sans frais à tous les membres de la communauté universitaire.

Dans la mesure du possible, il doit être placé à des endroits bien visibles du CERME à savoir : les départements, la bibliothèque, les laboratoires, les amphithéâtres et autres lieux publics.

Il est également mis à la disposition du personnel nouvellement recruté et des étudiants nouvellement admis au CERME à travers le guide de l'étudiant.

6.2 Formation et développement des capacités

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

CONCLUSION

Par leur caractère multiculturel et international, le CERME, se doivent d'être des leaders dans les domaines de la formation, de la recherche et de l'innovation pour répondre aux Objectifs de développement durable de l'Afrique. Ils ne doivent donc pas être en marge des débats de la société et des actions qui visent à créer un climat de travail sain pour l'ensemble de sa communauté.

C'est pourquoi le CERME s'est dotée de la présente politique de lutte contre le harcèlement sexuel. Sa mise en œuvre dans tous les établissements, sera un gage supplémentaire de sa capacité d'adaptation aux exigences contemporaines.

ANNEXE I

TYPES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

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

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

ANNEXE II

COMPOSITION DU COMITÉ DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

1. Le Président du comité
2. Le secrétaire du comité
3. Deux Représentants des étudiants
4. Le médecin-chef du centre médicosocial de l'Université
5. Un représentant de la direction affaires académiques et de la scolarité
6. Un psychologue
7. Un avocat

ANNEXE III

PROCÉDURES DE PLAINTE

Les lignes directrices suivantes s'appliquent au traitement du harcèlement sexuel.

Plaintes :

i) Approche informelle de la lutte contre le harcèlement sexuel

- a. Lorsqu'un membre de la communauté universitaire estime qu'il est ou a été victime de harcèlement sexuel, il peut tenter de régler l'affaire directement avec l'auteur présumé de l'infraction en l'avisant que le comportement de harcèlement sexuel n'est pas le bienvenu et doit être arrêté ou ne doit plus se reproduire.
- b. Il peut choisir de demander à une autre personne en qui il a confiance d'intervenir en son nom. La personne à qui l'on demande d'intervenir peut donner des conseils ou des avis aux parties concernées. Cela se fera sur une base strictement confidentielle et uniquement à la demande expresse du plaignant.
- c. Le plaignant peut demander, par l'entremise du comité, qu'une tentative soit faite pour résoudre une question de harcèlement sexuel par la médiation. Si une telle demande est faite, le membre du comité qui reçoit la plainte doit déterminer si le défendeur est disposé à recourir à la médiation et, le cas échéant, un médiateur doit être choisi d'un commun accord par le plaignant et le défendeur. Le rôle du médiateur est de faciliter la discussion et de proposer des solutions de rechange. Le médiateur n'enquête pas sur la plainte et n'attribue pas de blâme. Le médiateur doit faire rapport de l'issue du processus au membre du comité qui reçoit la plainte de harcèlement sexuel. Si la question ne peut pas être résolue, le membre du comité doit conseiller le plaignant de déposer une plainte officielle devant le comité.
- d. Dans les cas de harcèlement sexuel ou d'abus sexuel considérés comme graves ou extrêmes, comme une tentative de viol, un viol, une agression sexuelle, une agression sexuelle armée, une copulation anale non consensuelle et autres, le plaignant doit être avisé de porter plainte à la police et de déposer une plainte officielle devant le comité au lieu de recourir à la méthode informelle.
- e. Si 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.

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

- a. Un membre de la communauté universitaire qui est ou a été victime de harcèlement sexuel ou n'est pas satisfait de l'issue de l'enquête doit déposer une plainte officielle auprès de l'autorité compétente, le comité de recours.
- b. Le plaignant doit présenter son grief oralement au Membre du comité désigné pour recevoir les plaintes officielles. Le membre du comité doit écouter la plainte et discuter de tous les points suivant les options avec le plaignant et expliquer les processus impliqués dans la procédure formelle de règlement des griefs.
- c. Le but de la discussion est d'informer et d'éduquer le Plaignant à ce stade. Le membre du comité ne doit pas dissuader le plaignant de déposer une plainte écrite.
- d. Le plaignant dépose sa plainte par écrit au Comité. Dans le cas d'un plaignant qui n'est pas en mesure d'écrire, le Comité l'aide à rédiger la plainte. La plainte écrite doit être lue et expliquée dans la langue qu'il/elle comprend, après quoi il/elle signera ou appose l'empreinte de son pouce.
- e. La déclaration écrite doit donner des détails sur le harcèlement allégué et, si possible, donner des détails sur les dates, les lieux et les noms de ceux qui sont liés aux incidents.
- f. Le Comité doit aviser l'intimé de l'affaire, et demander qu'il dépose une déclaration écrite en réponse à l'avis d'intention dans un délai de sept (7) jours. Dans le cas de l'affaire de l'intimé dans l'incapacité d'écrire, le processus de la sous-section (d) s'appliquera.
- g. Le comité tient des audiences verbales avec le Plaignant et le défendeur et/ou leurs représentants si possibles. Toutes les procédures sont enregistrées.

- h. Le plaignant doit d'abord être entendu en présence de l'agent de négociation des plaintes. L'intimé peut contre-interroger le Plaignant devant le Comité. Le défendeur peut alors être demandé à faire sa déclaration orale pour donner son point de vue sur l'état d'avancement de l'affaire.
- i. Le Comité peut recueillir les témoignages d'autres personnes concernées et les témoins, le cas échéant, et examiner les éléments de preuve.
- j. Le Comité peut mener ses propres enquêtes sur l'affaire, en dehors de l'examen des témoignages écrits et verbaux des parties.
- k. Une décision sera prise après un examen attentif des circonstances, des éléments de preuve présentés, des déclarations et de tous les autres renseignements pertinents dont le Comité est saisi.
- l. Toute opinion dissidente parmi les membres du Comité est consignée, avec indication des motifs de la dissidence.
- m. Lorsqu'il est établi qu'un intimé s'est livré à un comportement de harcèlement sexuel, les sanctions appropriées s'appliquent.

(iii) Autres considérations pertinentes pour les travaux du Comité.

a) Preuves

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

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

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

f) Prise de décisions

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

g) Sanctions

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 ;
- des mutations.

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 de l'Université, après instruction du dossier par le Comité.

Ces sanctions n'ont pas pour effet de porter atteinte à l'action pénale en cas d'infractions graves équivalant à une infraction pénale au regard de la législation togolaise.

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 de la Commission d'appel de l'Université de Lomé s'il n'a pas obtenu gain de cause.

L'appel est interjeté dans les sept (7) jours suivant la décision.

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

i) Non-représailles

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

j) Confidentialité

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

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

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

Fait à Lomé, le 10 octobre 2019