UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR
www.ucad.sn

CENTRES D'EXCELLENCE AFRICAIN (CEA) DE L'UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR

CEA POUR LA SANTE DE LA MERE ET DE L'ENFANT (CEA-SAMEF)
CEA AGRICULTURE POUR LA SECURITE ALIMENTAIRE ET NUTRITIONNELLE (CEA-AGRISAN)
CEA « AGIR » EN ENVIRONNEMENT ET SANTE (CEA-AGIR)
SENEGAL

POLITIQUE DES CENTRES D'EXCELLENCE DE L'UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP SUR LES ABUS ET HARCELEMENTS SEXUELS

TABLE DES MATIERES

Chapitre I		**Introduction**	**Page 4**
Chapitre II		**Définition des concepts**	**Page 5**
	1	L'intimidation	**Page 5**
	2	L'abus	**Page 5**
	3	Le harcèlement	**Page 5**
Chapitre III		**Les principes**	**Page 6**
Chapitre IV		**Champ d'application de la politique sur l'abus ou le harcèlement sexuel**	**Page 6**
Chapitre V		**Objectifs de cette politique sur l'abus et le harcèlement sexuel**	**Page 7**
Chapitre VI		**Définitions des comportements répréhensibles**	**Page 7**
Chapitre VII		**Rapports entre les membres de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar**	**Page 9**
	1	Rapports entre apprenants	**Page 9**
	2	Rapports entre enseignants-chercheurs et apprenants	**Page 9**
	3	Rapports personnel administratif, technique et de service (PATS) et apprenants	**Page 10**
	4	Rapports entre membres du personnel	**Page 10**
Chapitre VIII		**Sanctions applicables en cas d'abus ou de harcèlement sexuel**	**Page 10**
	1	Cas des apprenants	**Page 10**
	2	Sanctions applicables à un membre du personnel administratif, technique et de service	**Page 11**
	3	Sanctions applicables au personnel d'enseignement et/ou de recherche	**Page 11**
	4	Cas d'un intervenant extérieur ou personnel vacataire	**Page 12**
Chapitre IX		**Mesures de sauvegarde, de protection et d'accompagnement des différents intervenants et acteurs**	**Page 12**
	1	Mesures de sauvegarde en faveur du lanceur d'alerte et du dénonciateur	**Page 12**
	2	Mesures de sauvegarde en faveur de l'auteur présumé d'inconduite sexuelle	**Page 13**
	3	Mesure de sauvegarde en faveur de la victime	**Page 13**

4	Confidentialité des informations et de l'instruction des cas	**Page 13**
5	Mesures d'accompagnement	**Page 14**
Chapitre X	**Mise en œuvre et suivi-évaluation**	**Page 14**
1	Organes de mise en œuvre	**Page 14**
1.1	La cellule de veille	**Page 14**
1.1.1	Mission de la cellule de veille	**Page 14**
1.1.2	Déclenchement des procédures par la cellule de veille	**Page 15**
1.2	Organe d'instruction	**Page 16**
1.2.1	Mission de l'organe d'instruction	**Page 16**
1.2.2	Instruction d'un cas d'abus ou de harcèlement sexuel	**Page 16**
1.2.3	Organe de sanction	**Page 17**
2	Mécanismes de suivi-évaluation	**Page 17**
2.1	Rapports annuels d'activités des organes de mise en œuvre	**Page 17**
2.2	Évaluation assurance-qualité du dispositif	**Page 18**
Chapitre XI	**Dispositions diverses**	**Page 18**
1	Procédure disciplinaire	**Page 18**
2	Composition et fonctionnement des organes	**Page 18**
ANNEXES	**ANNEXES I ET II**	**Page 19**
	ANNEXE I : Conduite à tenir en cas d'intimidation, d'abus ou de harcèlement	**Page 20**
	ANNEXE II : Formulaire de déclaration d'intimidation, abus et harcèlement	**Page 21**

POLITIQUE DES CENTRES D'EXCELLENCE DE L'UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP SUR LES ABUS ET HARCELEMENTS SEXUELS

Chapitre I. Introduction

L'abus et le harcèlement sexuel sont des formes de violence qui peuvent entrainer des dommages psychologiques chez la victime. Il n'y a pas de discrimination de genre en ce qui concerne les cibles, il peut s'agir d'un homme ou d'une femme. En Amérique du Nord, des données rapportent qu'un (1) étudiant sur cinq (5) de sexe féminin est victime de harcèlement sexuel. En revanche, très peu de données sont disponibles dans les pays en développement. Cette question reste un tabou eu égard à l'environnement social et culturel et religieux de ces pays. Il existe ainsi de sérieuses lacunes dans les connaissances sur cette problématique essentielle pour la protection des ressources humaines surtout féminines qui sont très peu représentées dans nos universités et dont les compétences sont pourtant ~~très~~ avérées.

Le climat d'apprentissage joue un rôle essentiel dans l'atteinte des objectifs pédagogiques et la réussite des apprenants. En effet, la transmission du savoir est assujettie à la capacité de l'enseignant à éviter les nuisances d'ordre psychiques, morales ou physiques dans ses rapports avec l'étudiant. Ce dernier doit sentir tout au long du processus de formation sa dignité respectée et ses intérêts sauvegardés. Toutefois il s'agit d'un rapport bidirectionnel qui en appelle à une symétrie de la qualité des comportements. L'élaboration d'une politique visant l'abus et le harcèlement sexuel dans le cadre de la mise en œuvre des formations des Centre d'Excellence de l'université Cheikh Anta Diop de Dakar (CEA-SAMEF-CEA-AGRISAN-CEA-AGIR) nous semble importante pour prévenir les situations qui risquent de décrédibiliser l'institution universitaire qui s'inscrivent dans la voie de l'excellence.

Chapitre II. Définition des concepts

Malgré les efforts consentis pour éliminer les abus et harcèlement sexuels, il est difficile d'apporter une définition consensuelle de ce qu'on pourrait appeler un comportement répréhensible.

1. L'intimidation : elle est définie par le fait de susciter la peur en imposant sa force ou son autorité. C'est effrayer ou terroriser quelqu'un par des menaces ou la fermeté de son attitude.

Dans nos pays, la plupart des attitudes de harcèlement et/ou d'intimidation ne sont ~~dénoncés~~ dénoncées en raison du rapport traditionnel avec l'autorité supérieure et la peur des représailles. Ceci rend son évaluation et son ampleur difficiles à apprécier.

2. L'abus : c'est quand l'autorité/encadreur outrepasse les limites assignées à l'exercice de son pouvoir. Il peut être mental, psychologique, physique ou sexuel.

3. Le harcèlement peut être psychologique ou sexuel :

- **Le harcèlement psychologique :** il s'agit des conduites vexatoires par des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, lesquelles portent atteinte à la dignité ou l'intégrité physique ou psychologique de la personne perturbant ses performances intellectuelles par leur retentissement sur son environnement d'apprentissage. Les motifs évoqués pourraient être : la race, l'ethnie, la couleur, l'origine géographique ou la nationalité, l'aspect physique y compris un handicap, l'origine sociale, les capacités intellectuelles. Certains comportements ne sont également pas souhaités et sont condamnables : isoler quelqu'un, le déconsidérer, l'empêcher de s'exprimer ou le discréditer.
- **Le harcèlement sexuel :** il s'agit de toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotations sexuelles, répétées et non désirées qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique

ou psychologique de la personne ; cette dernière ayant des conséquences négatives sur ses performances au cours de la formation.

- **La corruption sexuelle** est le fait pour une personne membre de l'Université, quel que soit le statut ou la fonction de demander ou d'exiger des faveurs sexuelles à un autre membre ou à une personne extérieure en contrepartie d'une prestation qui fait partie de ses fonctions.

L'intimidation et le harcèlement n'ont pas besoin d'être répétitifs pour être significatifs. Un seul incident peut avoir des conséquences néfastes et durables.

Chapitre III. Les principes

- Les cas d'intimidation, d'harcèlement et d'abus doivent être prévenus ou décelés à temps dans les programmes de formation ;
- Il faudra inciter les stagiaires d'en informer à temps les membres du comité de sage pour la résolution des conflits au sein du programmes ;
- La résolution des problèmes en rapport avec l'intimidation, l'abus ou le harcèlement doit se faire dans la confidentialité ;
- La résolution des cas d'intimidation, d'abus ou de harcèlement doit se faire dans la sérénité et l'équité en gardant à l'esprit la sauvegarde de la dignité et l'intérêt de chaque partie ;
- Il devrait y avoir un processus pour transiger avec les allégations et les régler à temps opportun.

Chapitre IV. Champ d'application de la politique sur l'abus ou le harcèlement sexuel

La présente politique s'applique à tout membre de la communauté de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar intervenant dans les activités des Centres d'Excellence quel qu'en soit le statut ou le rapport avec le Centre ou l'Institution universitaire.

Elle s'applique également aux collaborateurs ponctuels et permanents intervenant dans l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar, dans le cadre des activités des Centres d'Excellence.

Chapitre V. Objectifs de cette politique sur l'abus et le harcèlement sexuel

La présente politique a pour objet la prévention et la lutte contre toutes formes d'inconduite à caractère sexuel à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar. Il définit notamment :

1) les mesures de prévention, de formation, de sensibilisation et de sécurité contre les inconduites sexuelles ;
2) les services d'accueil, d'orientation et d'accompagnement, notamment psychosocial;
3) les mécanismes et procédures de signalement, de dénonciation, de plainte et de traitement des cas d'abus ou de harcèlement sexuel;
4) les mesures de remédiation à mettre en œuvre ;
5) les sanctions en cas de manquement aux règles posées par le présent référentiel, dans le respect des droits de la défense ;
6) les mesures visant à assurer la confidentialité dans la collecte et la communication des informations à caractère personnel, à protéger les personnes contre des représailles ou menaces de représailles en cas de dénonciation ou de plainte.

Chapitre VI. Définitions des comportements répréhensibles

Est interdite, à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar, dans le cadre des activités des Centres d'Excellence, toute conduite répréhensible visant à favoriser l'abus ou le harcèlement sexuel. C'est ce qu'il est convenu d'appeler une « inconduite sexuelle ».

L'inconduite sexuelle peut être commise avec ou sans violence, contrainte, menace ou surprise. Lorsqu'elle est commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, l'inconduite sexuelle est qualifiée agression sexuelle.

Au sens du présent Référentiel, constitue une inconduite sexuelle, les actes et faits suivants :

1) Le viol ;
2) Le harcèlement sexuel ;
3) L'exhibition sexuelle ;
4) L'abus d'autorité dissimulant un harcèlement sexuel ;
5) Le marchandage sexuel des notes d'évaluation dans le cadre d'une corruption sexuelle ;
6) Les injures et la diffamation en vue d'obtenir des faveurs sexuelles ou en représailles à un refus de faveurs sexuelles ;
7) La calomnie ou les rumeurs attribuant à une personne un comportement sexuel déterminé ou relatant son passé en la matière, et véhiculées sciemment en vue d'affecter sa réputation sociale ou professionnelle ;
8) Et, plus généralement, tout fait ou comportement ayant pour objet ou pour effet la réalisation d'une agression sexuelle.

L'interdiction visée ci-dessus s'applique à toute personne physique en relation professionnelle et/ou pédagogique avec l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar en général, dans le cadre des activités des centres d'excellence CEA-SAMEF, CEA-AGRISAN, CEA-AGIR en particulier.

L'interdiction et les sanctions associées le cas échéant, s'appliquent même lorsque l'auteur du fait a agi en dehors de l'enceinte de l'Université ou de celle des établissements et instituts qui lui sont rattachés, dès lors que la victime est une des personnes assujetties à *cette présente politique.*

Chapitre VII. Rapports entre les membres de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar

1. Rapports entre apprenants

Est apprenant toute personne régulièrement inscrite dans un cycle d'études à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar et plus spécifiquement dans une formation des Centres d'Excellence de ladite université.

Entre apprenants, la commission de l'un quelconque des faits visés dans le chapitre VI expose à des sanctions définies dans le présent document de politique sur l'abus ou le harcèlement sexuel.

2. Rapports entre enseignants-chercheurs et apprenants

Au sens du présent document de politique, est considéré comme enseignant-chercheur, toute personne régulièrement recrutée ou vacataire à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar, ou dans un Institut ou Établissement rattaché, en vue d'exercer des activités d'enseignement, de formation et de recherche.

La commission de l'un quelconque des faits visés dans le chapitre VI par un enseignant chercheur expose à des sanctions définies dans le présent document de politique sur l'abus ou le harcèlement sexuel

Dans les rapports entre un enseignant et un apprenant, l'abus d'autorité ou de pouvoir est constitué lorsque le premier manque à son devoir d'objectivité ou d'impartialité au détriment du second, en guise de représailles. Les représailles peuvent être consécutives à :

- une dénonciation par l'apprenant des harcèlements sexuels ou des agressions sexuelles subis;
- un rejet par l'apprenant des demandes de faveurs sexuelles provenant de l'enseignant.

La corruption sexuelle émanant d'un apprenant à l'égard d'un enseignant, ainsi que la tentative du même fait sont sanctionnées dans le cadre de l'exécution de

cette politique de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar sur le harcèlement sexuel.

3. Rapports personnel administratif, technique et de service (PATS) et apprenants

Constitue une circonstance aggravante, le fait pour tout membre du personnel administratif, technique et de service (PATS) qui, dans ses rapports avec un apprenant, se rend auteur des faits visés dans le chapitre VI.

4. Rapports entre membres du personnel

Constitue une circonstance aggravante, le fait pour tout membre du personnel enseignant ou du personnel administratif, technique et de service (PATS) qui, exerçant une autorité ou un pouvoir hiérarchique se rend auteur des faits visés dans le chapitre VI

Tout collaborateur ponctuel ou permanent de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar, des centres d'Excellence SAMEF, AGRISAN, AGIR ou des Instituts et Établissements sont qui leurs sont rattachés, s'engage à respecter le présent Référentiel en signant un formulaire d'engagement

Chapitre VIII. Sanctions applicables en cas d'abus ou de harcèlement sexuel

1. Cas des apprenants

Tout apprenant dont la responsabilité est établie dans le cadre d'une investigation pour inconduite sexuelle telle que définie dans le chapitre VI fera l'objet d'une sanction qui sera fonction de la nature et la gravité des faits :

L'Organe de sanction, après avis motivé de la Commission d'instruction, apprécie l'opportunité de la sanction en fonction de la nature, de la gravité ou du caractère primaire ou répétitif du comportement de l'apprenant. Les sanctions suivantes possibles sont les suivantes :

- La réprimande ;

- Le blâme qui sera reporté dans le dossier académique ;
- L'exclusion temporaire ou définitive.

L'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire ou définitive, sont prononcés conformément aux textes régissant l'Université en matière de régime disciplinaire applicable aux apprenants.

L'organe de sanction peut proposer toute mesure d'accompagnement jugée utile, notamment l'inscription de l'apprenant à une ou des séances de sensibilisation ou de formation portant sur les inconduites sexuelles ou un accompagnement psychologique.

2. Sanctions applicables à un membre du personnel administratif, technique et de service

Lorsque la procédure concerne un membre du personnel administratif, technique et de service en position statutaire, l'autorité compétente peut, après avis de l'organe d'instruction, prononcer une sanction conformément aux dispositions légales et règlementaires applicables aux agents de son corps en matière disciplinaire.

Lorsqu'il s'agit d'un membre du personnel administratif, technique et de service dont la carrière relève exclusivement de la compétence de l'Université, l'organe de sanction peut, après avis de la commission d'instruction, prononcer une sanction conformément aux règles disciplinaires en vigueur à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar.

3. Sanctions applicables au personnel d'enseignement et/ou de recherche

Lorsque la procédure concerne une personne relevant du corps du personnel permanent d'enseignement et/ou de recherche de l'Université, des Établissements et Instituts qui lui sont rattachés, l'organe de sanction peut, après avis de la commission d'instruction, prononcer une sanction conformément aux

dispositions légales et règlementaires applicables aux agents de ce corps en matière disciplinaire.

4. Cas d'un intervenant extérieur ou personnel vacataire

Lorsqu'elle statue sur un cas mettant en cause, un agent du personnel vacataire chargé d'enseignement et/ou de recherche au sein de l'Université, des Établissements et Instituts qui lui sont rattachés, l'autorité compétente peut, après avis de l'organe d'instruction, prononcer une des ou plusieurs des sanctions suivantes :

- La suspension temporaire de l'activité de l'agent ;
- La résiliation du contrat liant l'agent à l'Université, ou aux Établissements et Instituts qui lui sont rattachés.

Chapitre IX. Mesures de sauvegarde, de protection et d'accompagnement des différents intervenants et acteurs

1. Mesures de sauvegarde en faveur du ~~donneur~~ lanceur d'alerte et du dénonciateur

Toute personne a le droit de fournir des renseignements, d'effectuer un signalement, de formuler une plainte, de faire une dénonciation ou de témoigner en vertu du présent Référentiel sans crainte de représailles.

Les organes intervenant dans la procédure de traitement des plaintes et dénonciations prennent les mesures propres à garantir la protection des personnes qui fournissent des renseignements, déposent une plainte ou signalent une inconduite sexuelle en vertu du présent document de politique. Ils doivent conserver la plus stricte confidentialité en ce qui concerne les ~~donneurs~~ lanceurs d'alerte et les dénonciateurs.

2. Mesures de sauvegarde en faveur de l'auteur présumé d'inconduite sexuelle

Toute personne présumée auteur d'inconduite sexuelle en application du présent Référentiel peut demander à bénéficier de mesures de protection contre les représailles ou la menace de représailles.

Les organes intervenant dans la procédure de traitement des plaintes et dénonciations prennent, d'office ou sur demande du mis en cause, des mesures appropriées en vue de le protéger contre toutes représailles.

3. Mesure de sauvegarde en faveur de la victime

À toute étape de la procédure de traitement, l'organe compétent saisi d'une dénonciation ou d'une plainte peut, soit d'office soit sur demande, prendre des mesures de protection des victimes d'inconduites sexuelles.

4. Confidentialité des informations et de l'instruction des cas

Les organes intervenant dans le traitement des dénonciations et plaintes s'engagent à assurer la confidentialité des informations et documents concernant les parties et les témoins.

Lorsqu'il s'agit d'un apprenant victime d'une inconduite sexuelle de la part d'un enseignant, la Cellule de veille propose à l'institution académique et/ ou le Centre d'Excellence de prendre les mesures d'urgence et de sauvegarde appropriées.

Lorsque la victime est un membre du personnel administratif, technique et de service qui subit une inconduite sexuelle de la part d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue du même service, la Cellule de veille propose au Recteur de prendre les mesures d'urgence et de sauvegarde appropriées, notamment la mutation temporaire dans un autre service.

5. Mesures d'accompagnement

L'Université prend toutes mesures nécessaires d'accompagnement des victimes d'inconduites sexuelles. Elle veille notamment à leur faire bénéficier, en cas de besoin, d'une assistance médicale et/ou psychosociale.

Les mesures d'accompagnement prévues à l'alinéa précédent peuvent également être prises même dans les cas où la victime introduit une procédure judiciaire contre une personne assujettie au présent Référentiel. En particulier, l'Université et/ou le Centre d'Excellence peut prendre des dispositions en vue de lui fournir une assistance juridique ou judiciaire.

Chapitre X. Mise en œuvre et suivi-évaluation

1. Organes de mise en œuvre

1.1. La cellule de veille

1.1.1. Mission de la cellule de veille

En l'application du présent Référentiel, il est institué à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar dans le cadre des activités de mise en œuvre des Centres d'Excellence SAMEF, AGIR, AGRISAN, une Cellule de veille dont la composition est fixée par arrêté du Recteur.

La Cellule de veille a pour mission :

- De mettre en œuvre la politique de prévention et de lutte contre les inconduites sexuelles définies par les Centres d'Excellence de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar. A ce titre, elle applique le programme de sensibilisation et d'éducation aux droits défini par l'Université ;
- De mettre en œuvre les procédures de prévention et de traitement des faits d'inconduite sexuelle, notamment à travers la réception et l'enregistrement des signalements, plaintes et dénonciations conformément au présent Référentiel ;
- De prendre ou proposer toute mesure de sauvegarde conformément au présent Référentiel ;

- De gérer le dispositif technique mis en place en application du présent Référentiel.

1.1.2. Déclenchement des procédures par la cellule de veille

Saisie d'un signalement, d'une plainte ou d'une dénonciation, la Cellule de veille accuse réception sans délai. Elle informe par écrit, dans les 72 heures à compter de sa saisine, la Commission d'instruction.

En fonction des informations reçues, elle détermine si le seuil d'alerte est minimal ou maximal.

Il y a alerte maximale lorsque le saisissant fournit des éléments de nature à rendre très vraisemblables les faits allégués et à laisser penser que la victime a déjà subi un préjudice grave ou court le risque élevé d'en subir.

Dans le cas d'une plainte ou d'une dénonciation, l'accusé de réception ci-dessus visé mentionne les recours judiciaires possibles ainsi que les voies de recours internes instituées par le présent Référentiel.

La Cellule de veille garantit la couverture anonyme du saisissant. En cas de signalement, de plainte ou de dénonciation, la Cellule de veille produit un rapport détaillé sur le dossier qu'elle transmet à la Commission d'instruction. Le rapport mentionne :

- Les causes et conditions de la saisine ;
- Le niveau d'alerte ;
- Les mesures de sauvegarde déjà prises ;
- Un avis facultatif sur toute mesure de sauvegarde, d'accompagnement, de sensibilisation et de formation.

La Cellule de veille est saisie d'un signalement, d'une plainte ou dénonciation par déposition directe ou suivant tout autre dispositif technique mis en place en application du présent Référentiel par l'Université.

1.2. Organe d'instruction

1.2.1. Mission de l'organe d'instruction

En l'application du présent Référentiel, il est institué à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar dans le cadre des activités de mise en œuvre des Centres d'Excellence SAMEF, AGIR, AGRISAN une Commission d'instruction dont la composition est fixée par arrêté du Recteur.

La Commission d'instruction a pour mission :

- D'instruire à charge ou à décharge les faits suite à un signalement, une plainte ou une dénonciation ;
- De mettre en œuvre la procédure de règlement à l'amiable dans les conditions fixées par le présent Référentiel ;
- De prendre toute mesure de sauvegarde et d'accompagnement utiles ;
- De dresser et de transmettre à l'organe de sanction le procès-verbal d'instruction.

1.2.2. Instruction d'un cas d'abus ou de harcèlement sexuel

L'instruction de tout dossier prend en compte les droits de la défense, notamment le droit pour le mis en cause :

- d'être informer des faits reprochés ;
- d'être entendu pour servir sa version des faits et contester les allégations ;
- de se faire assister à cette étape de la procédure par un conseil de son choix.

Lorsque dans la mise en œuvre des droits de la défense le principe du contradictoire fait apparaître des éléments à charge contre la victime, celle-ci bénéficie des mêmes droits que ceux énoncés à l'alinéa précédent.

Lorsque le mis en cause refuse de comparaitre après une mise en demeure restée vaine ou renonce à ses droits, la Commission d'instruction statue et poursuit l'instruction.

Au terme de la procédure d'instruction, la Commission d'instruction produit son rapport d'instruction qu'elle transmet, avec toute observation utile, à l'organe de sanction.

La Commission d'instruction notifie aux parties les suites de la procédure d'instruction.

1.3. Organe de sanction

Les organes de sanction institués conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar à ses Etablissements et Instituts rattachés, connaissent les sanctions encourues pour les faits prévus par le présent document de politique sur le harcèlement et les abus sexuels.

Saisis dans les conditions définies par le présent Référentiel, ces organes de sanction statuent conformément aux textes qui les régissent. Ils appliquent en outre, sauf disposition contraire des textes qui les régissent, les sanctions particulières définies par le présent Référentiel.

En tout état de cause, l'organe de sanction compétent décide des suites de l'instruction.

Lorsqu'au regard du dossier d'instruction, l'organe de sanction juge que les faits ne sont pas établis ou que les preuves ne sont pas suffisantes, il prononce le non-lieu.

2 . Mécanismes de suivi-évaluation

2.1. Rapports annuels d'activités des organes de mise en œuvre

Chaque organe de mise en œuvre de la présente politique produit et soumet au Comité Directeur des Centres d'Excellence lieu un rapport annuel d'activité.

Le rapport peut comprendre toutes recommandations destinées à améliorer la politique ou le dispositif mis en place.

Le rapport est produit dans le premier trimestre de l'année civile suivant celle sur laquelle il porte. Il est soumis au Comité directeur des Centres d'Excellence à la fin du premier semestre.

2.2. Évaluation assurance-qualité du dispositif

Le dispositif de la présente politique est soumis au système d'évaluation qualitative de l'Université.

Chapitre XI. Dispositions diverses

1. Procédure disciplinaire

La procédure disciplinaire de l'Université est initiée et poursuivie sans préjudice de toute procédure judiciaire. Toute partie concernée par une procédure prévue au présent document de politique peut, à toute étape de la procédure, ester en justice.

2. Composition et fonctionnement des organes

La composition et les modalités de fonctionnement des organes prévus dans le présent document de politique, sont définies par arrêté du Recteur.

ANNEXES

ANNEXE I : Conduite à tenir en cas d'intimidation, d'abus ou de harcèlement

1. Procédure de signalement d'une intimidation, d'abus ou de harcèlement

- Le signalement d'un acte d'intimidation que l'apprenant a vécu peut être fait en saisissant d'abord par téléphone ou directement le coordonnateur du comité des sages chargés de la résolution des conflits ;
- Il devra dans les quarante-huit adresser un courrier au Comité Directeur en l'adressant au Président ; une copie du courrier appelée « plainte » doit être adressée au Directeur du programme sous pli confidentiel ;
- Le courrier doit décrire en détail l'incident : date, heure, lieu, témoins, gestes posés, mots prononcés, vos réponses, vos réactions, les personnes qui sont intervenues immédiatement pour résoudre le problème ainsi que vos intentions pour la suite.
- 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 devant rester confidentielle pour ne pas porter atteinte à la dignité de l'une ou l'autre des parties concernées

2. Procédure de résolution de la situation

- Un entretien avec l'organe compétent pour la résolution des conflits est planifié avec la personne qui s'estime être victime d'intimidation, d'abus ou de harcèlement ;
- L'organe évalue la gravité des faits allégués et le niveau d'urgence ;
- L'organe établit un plan de résolution de la situation ;
- Une rencontre avec les personnes impliquées est convoquée. Ce, pour obtenir une version des faits sous réserve du consentement de la personne victime ;

- Une identification de solutions est faite sur la base de l'historique des faits en tenant compte en priorité des intérêts de la victime tout essayant de sauvegarde la meilleure atmosphère pédagogique possible ;
- Un rapport détaillé des évènements et des résolutions, recommandations est élaboré. Une copie doit être transmise au responsable département sous pli confidentiel et une autre copie archivée par le programme. Ces documents ne doivent être accessibles que sur autorisation exceptionnelle et motivée du directeur du programme ;
- Les deux parties devront être informées des mesures prises.
- Il est également possible que le signalement soit fait par une tierce personne si elle juge que la réputation et les intérêts du programme et/ou de l'institution sont en jeu.

ANNEXE II

Université Cheikh Anta Diop de Dakar

Centre d'Excellence Africain CEA-SAMEF/AGRISAN/AGIR

Formulaire de déclaration d'intimidation, abus et harcèlement
Identification *Prénom et nom :* *Diplôme suivi :* *N° de carte d'étudiant :*
Lieu de stage au moment de l'évènement :
Date et heure de l'évènement
Lieu de l'évènement :
Personnes impliquées :
Témoin avec N° de téléphone :
Description de l'évènement :
Preuves factuelles :
Signature de l'étudiant : **Date :**
Avis préliminaire du comité de sage chargé de la résolution des conflits :
Urgent et nécessite une concertation d'urgence (oui /non) :
Peu urgent, dossier à étudier (oui/non) :
Autres commentaires :