

Note d'orientation sur la prévention, le signalement et le traitement des agressions et harcèlement sexuels dans les établissements d'enseignement supérieur¹

Eliana Rubiano-Matulevich²

Contexte

Le harcèlement sexuel est une forme courante de violence pouvant causer un préjudice psychologique durable. A la fois des hommes et des femmes sont les cibles d'un tel comportement, mais il existe des indications que le harcèlement sexuel vise principalement les femmes³. Par exemple, nous savons qu'environ une étudiante sur cinq subit des agressions sexuelles en Amérique du Nord⁴. Il n'existe pas de données à l'échelle nationale sur l'ampleur du problème dans les pays en développement. Il s'agit là d'une lacune importante dans les connaissances, car le harcèlement sexuel peut faire dévier les perspectives universitaires des femmes. Dans une région où les femmes ont beaucoup moins de chances de s'inscrire dans l'enseignement supérieur - et dans les études de STIM - toute perte de talents résultant d'une fuite dans le système scolaire est importante.

Le but de cette note d'orientation est de formuler des recommandations spécifiques fondées sur des preuves que les institutions participant au Projet des Centres d'Excellence d'Afrique de l'Enseignement supérieur pour l'Impact du Développement (Projet CEA impact) peuvent utiliser pour prévenir, signaler et répondre aux agressions et harcèlement sexuels .

Le public cible est constitué des parties prenantes dans le pays, notamment les décideurs, les étudiants, les professeurs et le personnel des CEA, des institutions d'accueil et des institutions partenaires, ainsi que les organismes régionaux participant au projet. Les universités et les centres, en tant qu'institutions autonomes, décideront de comment utiliser ces directives. Chaque centre est encouragé à adopter les bonnes pratiques décrites ci-dessous de la manière la mieux adaptée à sa propre structure. Cette note d'orientation ne vise pas à remplacer les politiques et / ou les approches institutionnelles visant à faire face aux comportements inacceptables, mais plutôt à fournir des conseils supplémentaires sur la manière de traiter ces problèmes en se basant sur les bonnes pratiques du monde entier. Dans la mesure du

¹ Cette note fait partie d'un effort plus vaste de l'équipe de projet des centres d'excellence en Afrique (CEA) visant à fournir des conseils sur la manière de prévenir et de combattre le harcèlement sexuel. L'auteur remercie Andreas Blom, Diana J. Arango et Diana C. Trillos pour leurs commentaires et suggestions. Des discussions avec Aida Essaid, Rebecca Fielding-Miller, Lisa Nolan, Chelsea Ulman et Alina Potts ont éclairé cette note.

² La Banque mondiale, erubiano@worldbank.org.

³ Quick, J. C. & M. A. McFadyen. "Sexual harassment: Have we made any progress?" *Journal of occupational health psychology* 22 3 (2017): 286-298. <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/ocp-ocp0000054.pdf> (accessed February 14, 2019).

⁴ Krebs C. P., Lindquist C. H., Warner T. D., Fisher B. S., Martin S. L. (2009). "College women's experiences with physically forced, alcohol or other drug-enabled, and drug-facilitated sexual assault before and since entering college." *J. Am. Coll. Health* 57 639-647. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19433402> (accessed February 14, 2019).

possible, les centres devraient s'appuyer sur les politiques, codes de conduite et les mécanismes en vigueur au niveau universitaire, et se référer à la législation nationale.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Malgré les efforts déployés aux niveaux national et international pour éliminer le harcèlement sexuel, il n'existe pas de définition unique de ce qui constitue un comportement interdit. L'Université du Michigan⁵ définit le harcèlement sexuel *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.

Qu'est-ce qu'une agression sexuelle ?

Par violence sexuelle / 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,

⁵ University of Michigan, Sexual Assault Prevention and Awareness Center. <https://sapac.umich.edu/article/63> (accessed February 13, 2019).

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 objet⁶.

Pourquoi devons-nous nous concentrer sur cela ?

Le harcèlement sexuel peut être plus répandu dans les domaines d'études et dans les emplois caractérisés par ratio des sexes inégal et par des écarts de pouvoir importants entre les femmes et les hommes. Au Nigéria, 70% des femmes en Master et Doctorat échantillonnés d'établissements d'enseignement supérieur ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel, les principaux auteurs étant des camarades de classe et des professeurs. Les victimes ont eu les effets suivants : dépression et insécurité perçue sur le campus⁷. Une enquête menée auprès de 385 étudiantes en Master et Doctorat en Éthiopie a révélé que 78,2% des répondants avaient connu une expérience physique, 90,4% une expérience verbale et 80% une forme de harcèlement sexuel non verbal, respectivement.⁸

Les données du groupe de la Banque mondiale sur les femmes, les affaires et le droit en 2018 montrent que dans 59 pays, il n'existe aucune loi sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Dans 123 pays, il n'existe aucune loi sur le harcèlement sexuel dans l'éducation. En Afrique, 36 des 47 pays disposant de données ne disposent pas de lois pénalisant le harcèlement sexuel dans ce domaine. Le harcèlement sexuel au travail et dans l'éducation est souvent ignoré en raison de la myriade de sensibilités ressenties dans de nombreuses régions du monde. Les raisons courantes de non-déclaration comprennent (a) croire que le comportement n'était pas grave, (b) penser qu'il est plus facile de rester silencieux ou de quitter plutôt que de faire face à la gêne causée par la confrontation, et (c) de ne pas pouvoir prouver ses propos.

Éliminer toutes les formes de violence au travail et dans l'éducation est non seulement la bonne chose à faire du point de vue des droits de l'homme et du travail, mais aussi une chose intelligente à faire en termes d'efficacité et de productivité sur le lieu de travail. Aussi important est le fait que le harcèlement sexuel est l'une des principales causes de changement élevé et d'absentéisme à l'école et au travail.⁹

Il est essentiel de reconnaître que les agressions sexuelles et le harcèlement sexuel sont différents des autres types d'inconduite d'étudiants, tels que le plagiat. À ce titre, les universités devraient adopter des politiques pour y remédier.

Que pouvons-nous faire ? Bonnes pratiques

1. Développement d'une politique forte et d'un code de conduite

⁶ World Health Organization. Violence against women – Intimate partner and sexual violence against women. Geneva, World Health Organization, 2011.

⁷ Owoaje, E. T., & Olusola-Taiwo, O. (2010). Sexual Harassment Experiences of Female Graduates of Nigerian Tertiary Institutions. *International Quarterly of Community Health Education*, 30(4), 337–348. <https://doi.org/10.2190/IQ.30.4.e> (accessed February 13, 2019).

⁸ Mamaru, A., Getachew, K., & Mohammed, Y. (2015). Prevalence of physical, verbal and nonverbal sexual harassments and their association with psychological distress among Jimma University female students: a cross-sectional study. *Ethiopian journal of health sciences*, 25(1), 29-38. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4337076/> (accessed February 13, 2019).

⁹ Merkin, R. S., & Shah, M. K. (2014). The impact of sexual harassment on job satisfaction, turnover intentions, and absenteeism: findings from Pakistan compared to the United States. *SpringerPlus*, 3, 215. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4028468/> (accessed February 14, 2019).

1.1. Politique de harcèlement sexuel

La première étape, et la plus importante, consiste à mettre en place une politique contre le harcèlement sexuel, clairement définie, formulée et facilement accessible. Les dirigeants des universités ont clairement déclaré que les agressions sexuelles et le harcèlement sexuel étaient inacceptables. La mise en place d'une politique est une condition nécessaire mais non suffisante. Les bonnes pratiques suggèrent, soit d'adopter une politique autonome, soit de l'insérer dans les codes de conduite pour les étudiants et le personnel, avec les caractéristiques - non exhaustives- suivantes:

- Définir les agressions sexuelles et le harcèlement sexuel conformément à la législation juridictionnelle pertinente ;
- Inclure une liste d'actions interdites, des exemples et des scénarios possibles pour donner au personnel et aux étudiants une image complète ;
- Expliquer le consentement tel que défini par la législation applicable des juridictions¹⁰ ;
- décrire la portée de la politique, par exemple, si elle s'applique aux groupes affiliés à une université ;
- Expliquer que les personnes victimes d'agression sexuelle peuvent signaler leur expérience à la police ;
- Présenter le processus formel de dénonciation et les procédures d'inconduite de l'université ;
- Expliquer les étapes à suivre pour demander de l'aide et / ou signaler des cas de harcèlement ou d'agression sexuelle ;
- Communiquer que le processus d'enquête formel d'une université ne saurait se substituer à un processus pénal ;
- Inclure des informations sur les sanctions potentielles pouvant être imposées à un étudiant si l'université détermine qu'il y a eu inconduite ;
- Indiquer que le personnel et les étudiants ont la responsabilité de prévenir le harcèlement et seront soutenus s'ils sont témoins de harcèlement et décident d'intervenir ;
- Être disponible et accessible au public.

La politique devrait s'appliquer aux activités qui sont :

- Réalisée sur le campus universitaire ou dans un établissement universitaire ;
- Menées dans le cadre du déploiement d'une activité universitaire ou en tant que représentant de l'université (par exemple, recherche sur le terrain et échanges) ;
- Affiliées à l'université, tels que des groupes d'étudiants.

¹⁰ Par exemple, le code de conduite de l'Université américaine définit le « consentement » comme un terme ou une conduite indiquant un accord librement consenti d'avoir des rapports sexuels ou de participer à des activités sexuelles. Le silence ou le manque de résistance 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 ; si infligé par la force, la menace de la force ou la contrainte ; ou si elle est infligée à une personne inconsciente ou qui semble de toute autre manière raisonnablement incapable de consentir.

Il est important de préciser que la politique peut ne pas s'appliquer lorsqu'un rapport est présenté sur une personne extérieure à l'université et que, dans de tels cas, les sanctions qu'une université peut imposer à cette personne sont limitées. Cela dit, les personnes touchées par des incidents ne relevant pas des activités officielles de l'université, y compris la violence entre partenaires intimes (VPI), pourraient solliciter le soutien des services universitaires et des responsables au sein de la communauté dans laquelle l'université opère, comme la police, les services de santé et d'autres organisations formelles et informelles fournissant un soutien aux survivants.

La politique et la procédure de signalement des plaintes doivent être facilement accessibles au public et traduites dans la langue maternelle des étudiants et du personnel. La politique doit être constamment socialisée pour servir de rappel et pour informer le nouveau personnel et les nouveaux étudiants. Cela peut inclure la fourniture d'informations très visibles sur la page d'accueil de l'université ; dans les aires communes ou les salles de bain des étudiants ; par des lettres d'information ; à travers les grandes lignes de cours / unité. Les bonnes pratiques consistent également à les rendre disponibles sur les applications pour téléphones mobiles et les médias sociaux. Les universités devraient revoir leurs politiques à intervalles réguliers.

Bonne pratique 1.1.1 : Université du Cap - [Stand alone sexual harassment policy](#) (2008)¹¹

Bonne pratique 1.1.2 : Université du Michigan – [Sexual misconduct policy](#) (2019)

Bonne pratique 1.1.3 : The George Washington University – [Sexual and Gender-based Harassment and Interpersonal Violence Policy](#)

Bonne pratique 1.1.4 : Université du Ghana – [Anti-sexual harassment policy](#) (2011)

1.2. Code de conduite

Le code de conduite (pour tous les étudiants et le personnel affilié à l'université, y compris les vendeurs sur le campus) clarifie la mission, les valeurs et principes les liant aux normes d'éthique et de morale les plus élevées. Le code de conduite devrait définir les types de comportements inacceptables et indiquer dans quelle mesure différents actes seront traités - ceci est particulièrement important en ce qui concerne l'inconduite sexuelle, étant donné que différents actes résultant du même type de comportement doivent être traités différemment. Par exemple, en ce qui concerne le comportement inacceptable de donner des baisers sans consentement, le fait d'embrasser de force un autre sur les lèvres est susceptible d'être considéré comme une infraction disciplinaire grave, alors que le fait d'embrasser légèrement quelqu'un sur le dos de la main est susceptible d'être considéré comme une infraction disciplinaire moins grave. Cela nécessite d'adapter le code à des contextes spécifiques.

Il est important d'expliquer que les exemples de comportements inacceptables énumérés ne sont pas exhaustifs et que l'université peut engager une action en ce qui concerne d'autres comportements inacceptables. Dans le même temps, des incidents d'inconduites multiples ou répétées peuvent être plus graves qu'un seul acte d'inconduite et les conclusions antérieures doivent être prises en compte lors de la détermination des sanctions à imposer. Le code devrait également inclure des définitions de tous les termes pouvant nécessiter une interprétation afin d'éviter tout malentendu. Le tableau suivant est uniquement à des fins illustratives :

¹¹ Documents consultés le 14 février 2019.

Infraction	Exemples de comportements inacceptables	Exemples de sanctions
Inconduite sexuelle	<p>Relations sexuelles ou acte sexuel sans consentement</p> <p>Tentative d'avoir un rapport sexuel ou un acte sexuel sans consentement</p> <p>Partage de matériel sexuel privé d'une autre personne sans consentement</p> <p>Embrasser sans consentement</p> <p>Toucher de manière inappropriée sans consentement</p> <p>Montrer de manière inappropriée des organes sexuels à une autre personne</p> <p>Suivre à plusieurs reprises une autre personne sans raison valable</p> <p>Faire des remarques indésirables de nature sexuelle</p>	<p>Expulsion</p> <p>Suspension / exclusion</p> <p>Restrictions / conditions</p> <p>Avertissement formel</p> <p>Session de formation obligatoire</p> <p>Excuses écrites ou verbales</p>
Comportements abusifs	<p>Menaces de blesser une autre personne</p> <p>Commentaires abusifs concernant le sexe, la race, la grossesse, la maternité, le genre, le handicap d'une autre personne</p> <p>Agir de manière intimidante et hostile</p>	<p>Expulsion</p> <p>Suspension / exclusion</p> <p>Restrictions / conditions</p>

Source : Adapté de Guide aux établissements d'enseignement supérieur: Comment traiter les inconduites présumées d'étudiants qui sont susceptibles de constituer également une infraction pénale (2016).

Bonne pratique 1.2.1 : Université américaine - <https://www.american.edu/ocl/sccrs/upload/AU-Student-Conduct-Code.pdf>

Bonne pratique 1.2.2 : Université de Cambridge -
<https://www.admin.cam.ac.uk/univ/so/2017/chapter02-section17.html>

Bonne pratique 1.2.3 : Université BRAC -
<https://www.bracu.ac.bd/sites/default/files/registrar/coc/Code-of-Conduct-Sexual-Harassment-bracu-web.pdf>

2. Développement d'un mécanisme de plainte

La deuxième étape *cruciale* consiste à mettre en place un mécanisme de traitement des plaintes équitable, accessible et transparent et à garantir la confidentialité et la sécurité tout en signalant un incident. Il est recommandé que les institutions désignent au moins un conseiller (ou une équipe si des ressources sont disponibles) comme point de contact unique avec lequel tous les rapports officiels d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel sont faits. Le conseiller doit être en dehors de la structure de gestion de l'université et relever directement du Président ou du Directeur de l'établissement. Il est important de veiller à ce que le conseiller connaisse les directives en matière d'ethnicité et de sécurité, ait accès aux services de référence et ait accès à un espace où la confidentialité et la vie privée peuvent être respectées pour traiter toutes plaintes. Cette personne devrait être formée pour réagir aux traumatismes.

Les étudiants et le personnel doivent disposer de plusieurs moyens pour faire un rapport officiel d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel. Les applications de sécurité et les rapports en ligne font partie des méthodes par lesquelles les étudiants et le personnel devraient être en mesure de faire un rapport officiel. Cependant, ils devraient toujours avoir la possibilité de faire personnellement un rapport officiel et disposer au minimum du nom d'un point de contact, un numéro de téléphone et un courrier électronique grâce auquel ils peuvent déposer une plainte formelle. Ces informations doivent être incluses dans le manuel de l'étudiant et sur le site Web de l'établissement. Quelle que soit la méthode choisie par l'étudiant / le personnel pour établir un rapport formel, un accusé de réception du rapport et des informations sur les prochaines étapes doivent être donnés dès que possible. Ne pas accuser réception du rapport en temps voulu peut être de nouveau traumatisant pour l'auteur. Les cas de violence sexuelle doivent être référés aux centres de santé dans les 72 heures après l'incident.

Indépendamment du mécanisme de rapport, les étudiants et le personnel devraient recevoir des informations sur les services de soutien à tous les stades du processus de rapport officiel. Pour les rescapés qui cherchent de l'aide, le processus devrait être dicté par leurs préférences, car elles connaissent mieux les circonstances et sont à l'aise avec les options disponibles, telles que procéder à des poursuites. C'est ce qu'on appelle une approche centrée sur le survivant. Comme mentionné précédemment, le principe de confidentialité devrait prévaloir, avec la plus grande considération pour sa sécurité. L'approche centrée sur la victime vise à créer un environnement favorable dans lequel ses droits sont respectés et dans lequel elle est traitée avec dignité et respect¹². Les universités ne disposent pas toujours des compétences

¹² Gennari, F.; Urban, A-M.; McCleary-Sills, J.; Arango, D.; Kiplesund, S. (2015). Violence against women and girls resource guide. Washington, DC; World Bank Group.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/874771468126896029/Violence-against-women-and-girls-resource-guide-education-sector-brief> (accessed February 14, 2019).

spécifiques nécessaires pour apporter le soutien nécessaire à ces problèmes sensibles. Toutefois, elles devraient être en mesure de guider les étudiants et le personnel dans les options disponibles et de les orienter vers des conseils et un soutien spécialisé de manière empathique et sans jugement.

Les experts recommandent aux universités de s'associer aux services de soutien spécialisés locaux, y compris les ONG et les associations caritatives. Les universités devraient également établir et maintenir des liens étroits avec la police locale et les services de santé nationaux afin de développer et de maintenir un partenariat visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement et les abus.

Remédiation

Cela implique de définir des conséquences et des mesures adaptées à la nature de l'affaire. Les mesures vont du conseil disciplinaire et des avertissements officiels aux mesures disciplinaires (mutation, suspension, probation ou renvoi).

Il peut y avoir des cas où un acte présumé d'inconduite peut constituer une infraction pénale et les centres devraient avoir des procédures claires sur la façon de gérer ces cas. Il s'agit d'un exercice complexe dont l'issue dépendra des circonstances de l'affaire. Par conséquent, il n'est pas possible de fournir des orientations sur les résultats attendus, mais la présente note d'orientation contient des recommandations sur le processus pouvant être suivi et les facteurs à prendre en compte.

La nature et la portée d'un processus disciplinaire interne et la nature et la portée d'un processus pénal sont différentes. Il est donc important d'en faire une distinction claire. Le processus disciplinaire interne est une affaire administrative basée sur le fait qu'un étudiant a enfreint les codes de l'université.

Surveillance (Monitoring)

Une fois que la politique, la procédure de plainte, les mesures de correction et les formations ont été élaborées et mises en œuvre, les institutions doivent les surveiller régulièrement pour améliorer leur efficacité. Nous recommandons vivement aux centres de conserver des archives détaillées et confidentielles de tous les rapports - même ceux qui ne suivent pas le processus de plainte complet - afin de surveiller leurs efforts de lutte contre le harcèlement sexuel et de prendre des mesures en cas de récidive malgré le blâme réprimandé ou autre mesure. Il est important de noter le nombre de plaintes par département, par sexe, par résultat et par recours. Cela permet d'analyser toutes les tendances dans les départements où une formation supplémentaire ou une sensibilisation peuvent être nécessaires. Ces enregistrements permettront de prendre de nouvelles décisions de manière efficace et de permettre de reconsidérer et de réexaminer les décisions antérieures, le cas échéant.

Bonne pratique 2.1 : La plate-forme [en ligne](#) « Report and Support » de l'Université de Manchester. L'outil de reporting est la responsabilité de l'équipe Diversité et Inclusion de l'université. Une fois qu'un rapport est soumis, un courrier électronique alertant l'équipe du rapport est envoyé ; un membre de l'équipe

accède au système et le rapport est filtré pour identifier la prochaine étape appropriée. Si le rapport est anonyme et ne nécessite aucune action immédiate, il est classé pour une analyse ultérieure. Si cela est considéré comme un cas urgent, un membre de l'équipe cherchera à en savoir plus et prendra les mesures nécessaires. Dans tous les cas, les conseillers essaieront de prendre contact dans les deux jours ouvrables. Les conseillers sont parfaitement formés et connaissent les différentes options de politique et de soutien disponibles.

Bonne pratique 2.2 : Le [système de reporting](#) de l'Université de Cambridge comprend une procédure de plainte permettant aux étudiants de demander que le comportement d'un autre étudiant fasse l'objet d'une enquête sans qu'aucune mesure formelle ne soit prise ; la procédure disciplinaire de l'université ; et une option de rapport anonyme, permet à l'Université de surveiller le nombre et le type de rapports et les raisons pour lesquelles ceux-ci souhaitent rester anonymes.

Bonne pratique 2.3 : Université d'État de New York (SUNY) - https://www.suny.edu/sunypp/documents.cfm?doc_id=451

Bonne pratique 2.4 : La politique de harcèlement de l'université d'Oxford explique clairement la procédure à suivre en cas de plainte de harcèlement des étudiants et du personnel, les ressources disponibles et les sources de conseils - [http://www.admin.ox.ac.uk/media/global/wwwadminoxacuk/localsites/equalityanddiversity/documents/harassment/Harassment Policy and Procedure MT14 Final.pdf](http://www.admin.ox.ac.uk/media/global/wwwadminoxacuk/localsites/equalityanddiversity/documents/harassment/Harassment_Policy_and_Procedure_MT14_Final.pdf)

1. Prévenir, éduquer et sensibiliser

La troisième étape, tout aussi importante, consiste à éduquer et à sensibiliser les étudiants et le personnel à tous les niveaux, y compris les directives, sur la manière de reconnaître, de prévenir et de combattre le harcèlement sexuel. Les centres d'excellence peuvent envisager d'intégrer le contenu sur le harcèlement sexuel dans les formations de base de l'organisation, y compris les programmes d'orientation, afin que les étudiants et le personnel soient informés dès leur entrée. Les formations doivent inclure des informations sur la procédure de plainte et des informations sur les personnes à contacter en cas de plainte.

Pour accroître la sensibilisation, les bonnes pratiques suggèrent des stratégies telles que la publication de politiques et de ressources sur le harcèlement dans des endroits accessibles, tels que l'intranet, les communications par courrier électronique et les messages dans les cafétérias ou dans les salles de bains.

Des modules sur la prévention du harcèlement sexuel et de la discrimination fondée sur le sexe devraient être inclus dans la formation du personnel.

Bonne pratique 3.1 : L'Initiative d'intervention est un programme comportant un élément de normes sociales, conçu pour la prévention de la violence sexuelle et domestique dans les universités anglaises. La boîte à outils est disponible [en ligne](#). Il comprend des PowerPoints, des documents et des notes pour gérer l'intervention, qui vise à modifier les attitudes, les croyances, les comportements, les normes sociales et culturelles et les relations entre groupes de pairs qui favorisent la violence sexuelle et domestique.

Bonne pratique 3.2 : L'initiative de George Washington, [Haven](#), rassemble des ressources visant à sensibiliser et à aider les victimes d'abus et de harcèlement. Le site Web contient des informations sur le harcèlement et les abus, ce qu'il faut faire en tant que témoin ou victime et comment signaler les incidents de manière confidentielle.

Autres pratiques prometteuses

- Utiliser des approches pédagogiques et ludiques pour promouvoir des changements d'attitude et de comportement parmi les étudiants, notamment des campagnes de sensibilisation radiophonique, télévisée ou en ligne. Il s'agit d'une stratégie rentable et puissante pour modifier les normes et les comportements, qui peut être adaptée pour être utilisée dans les universités.
- Améliorer la sécurité des femmes à l'université. Cela pourrait impliquer l'embauche de personnel féminin et l'augmentation de la participation féminine parmi les étudiants dans les centres avec un pourcentage élevé de personnel masculin et / ou la formation continue sensible au genre des professeurs, du personnel et des étudiants. Il convient également de déterminer où et comment les universités sont construites, dans la mesure où elles peuvent avoir une incidence sur la sécurité générale des étudiants. Par exemple :
 - Cartographie des points chauds et des zones dangereuses dans les universités ;
 - Assurer une plus grande visibilité en maximisant le nombre de portes et fenêtres dans les salles de classe, dans les bureaux et autres espaces ;
 - Mettre en place des installations sanitaires séparées et adéquates pour prévenir les agressions sexuelles dans ces zones ;
 - Améliorer l'éclairage dans et autour des terrains de l'université, couper les herbes sur le campus ;
 - Utiliser des clôtures et des surveillances de périmètre et de points d'accès
 - Placer des postes téléphoniques dans les points chauds et les zones dangereuses pour alerter immédiatement la sécurité ou envisager un système de vidéosurveillance (CCTV).

Qu'attendons-nous des centres d'excellence d'Afrique ?

Afin de réaliser l'indicateur lié au décaissement (ILD), les centres sont tenus d'élaborer et / ou de mettre en place les normes minimales suivantes :

- Politique sur le harcèlement sexuel ;
- Résumé du code de conduite pour les étudiants et le personnel du centre ;
- Termes de référence pour le Conseiller en harcèlement expliquant le traitement des plaintes ;
- Le nom et les coordonnées du Conseiller en harcèlement figurant dans le manuel de l'étudiant et sur le site Web de l'établissement ;
- Engagement écrit formel pour conserver les plaintes des étudiants et du personnel dans des dossiers sécurisés.

Si l'université n'a pas de politique en matière de harcèlement sexuel en place, une politique provisoire du centre peut être acceptable pour la Banque mondiale si elle est préparée de manière adéquate.

Il est important de discuter du sens du mot « consentement » au sein de l'Université, en particulier s'il n'y a pas de définition dans la législation applicable des juridictions.

Ressources recommandées

Addressing Gender-Based Violence on College Campuses: Guide to a Comprehensive Model. <http://changingourcampus.org/documents/FINAL-GBV-Comprehensive-Model-22117.pdf>

Changing the culture: Report of the Universities UK Taskforce examining violence against women, harassment and hate crime affecting university students. <https://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2016/changing-the-culture.pdf>

Complaint Handling at Universities: Australasian Best Practice Guidelines. https://www.ombudsman.gov.au/_data/assets/pdf_file/0019/37351/University-Complaints-Handling-Guidelines-April-2016.pdf

Guidance for Higher Education Institutions: How to Handle Alleged Student Misconduct Which May Also Constitute A Criminal Offence. <https://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Pages/guidance-for-higher-education-institutions.aspx>

Violence Against Women and Girls Resource Guide. <http://www.vawgresourceguide.org/overview>