



République de Guinée

Travail- Justice- Solidarité

**UNIVERSITE GAMAL ABDEL NASSER DE CONAKRY
FACULTE DES SCIENCES ET TECHNIQUES
DE LA SANTE**



**CENTRE D'EXCELLENCE AFRICAINE
POUR LA PREVENTION ET LE CONTROLE DES MALADIES
TRANSMISSIBLES (CEA-PCMT)**



**POLITIQUE DE LUTTE
CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES
VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE**

Avril 2020



Table des matières

Liste des abréviations.....	3
I. Présentation du CEA-PCMT.....	4
I.1 Vision et mission du CEA-PCMT	4
I.2 Objectifs de formation et de recherche.....	4
I.3 Résultats clés attendus en cinq ans (2019-2023)	5
II. OBJECTIF DE LA POLITIQUE	5
II.1 Définition du harcèlement sexuel et des violences basées sur le genre.....	6
II.1.1 Harcèlement sexuel.....	6
II.1.2 Violences basées sur le genre	7
II.1.3 Objectifs de la politique	9
II.2 Définitions.....	9
III. APPLICATION ET PORTEE DE LA POLITIQUE	11
IV. INSTITUTIONS DE MISE EN ŒUVRE	12
IV.1 Responsabilités du Comité	13
IV.2 Durée du mandat.....	13
IV.3 Revue de la politique.....	13
IV.4 Plaintes.....	13
V. PROMOTION DU GENRE.....	14
V.1 Postes de direction	14
V.2 Recrutement	14
V.3 Charge de travail.....	14
V.4 Perfectionnement du personnel	15
V.5 Promotion et mutation du personnel.....	15
V.6 Congés	15
V.7 Rémunération	15
V.8 Transport.....	16
V.9 Garde d'enfants	16
V.10 Conseil au personnel.....	16
V.11 Sécurité du personnel	16

Liste des abréviations

CEA-PCMT : Centre d'excellence africain pour la prévention et le contrôle des maladies transmissibles

FSTS : Faculté des Sciences et Technique de la Santé

PhD : Philosophy Doctor (Doctorat)

UGANC : Université Gamal Abdel Nasser de Conakry

VBG : Violences basées sur le genre

VIH : Virus de l'immunodéficience humaine

I. Présentation du CEA-PCMT

Le Centre d'excellence africain pour la prévention et le contrôle des maladies transmissibles (CEA-PCMT) de la Faculté des Sciences et Technique de la Santé (FSTS) de l'Université Gamal Abdel Nasser de Conakry (UGANC) a été créé en 2019 et bénéficie d'un financement de la Banque Mondiale sur cinq ans dans le cadre des projets CEA-IMPACT.

Le CEA-PCMT a pour ambition d'établir à l'UGANC un centre régional d'excellence de premier plan grâce à ses partenariats stratégiques au niveau régional et mondial avec des institutions et organismes de formation, de recherche et de financement reconnus. Il s'inscrit dans la logique de l'innovation scientifique et programmatique au service du renforcement durable des systèmes de santé. Il veut créer et entretenir une synergie d'action entre l'enseignement et la recherche d'une part, et d'autre part les programmes et les services de santé en Guinée et en Afrique de l'Ouest.

I.1 Vision et mission du CEA-PCMT

Grâce à la formation universitaire, post-universitaire et la recherche de qualité qu'il ambitionne, le CEA-PCMT cherche à améliorer durablement la prévention et le contrôle des maladies transmissibles en Afrique sub-Saharienne.

I.2 Objectifs de formation et de recherche

Le CEA-PCMT veut mettre en place un programme régional d'excellence de formation et de recherche portant sur :

- Une offre de formation de niveau Master en santé publique composée de trois parcours de formation basés sur l'approche modulaire (spécialités : Epidémiologie et biostatistique, Contrôle des maladies, Santé communautaire);
- Un parcours doctoral en Santé Publique intégrant la formation et la recherche de niveau supérieur ;
- La formation continue de professionnels de santé et des scientifiques de haut niveau provenant de la Guinée et de la sous-région Ouest Africaine ;
- Le renforcement de la collaboration entre les secteurs de l'enseignement et de la recherche ; entre le secteur de la santé et le secteur privé.

I.3 Résultats clés attendus en cinq ans (2019-2023)

- Former des cadres au grade de Doctorat (PhD) dont 30% provenant de la Sous-région et dont au moins 30% de femmes ;
- Former des cadres à l'obtention d'un diplôme Master dont 30% provenant de la Sous-région et dont au moins 30% de femmes ;
- Offrir des formations post-universitaires de courtes durées à des cadres en activité dont 30% provenant de la Sous-région et dont au moins 30% de femmes ;
- Publier des articles dans des revues scientifiques internationales à haut facteur d'impact sur la base des recherches conduites en adéquation avec des thématiques prioritaires identifiées par les chercheurs Guinéens et régionaux.

II. OBJECTIF DE LA POLITIQUE

Le Centre d'Excellence Africain pour la Prévention et le Contrôle des Maladies Transmissibles (CEA-PCMT) de l'UGANC s'est engagée à créer, promouvoir et à assurer un environnement exempt d'intimidation. Un espace où tous les participants (le personnel, les enseignants, les étudiants et les visiteurs) se sentent respectés et à l'abri des violences physiques, psychologiques (sociale ou émotionnelle), quel que soit son genre ou son orientation sexuelle.

Le CEA-PCMT a pour ambition de créer une atmosphère de travail collaboratif et d'étude dans laquelle tous les individus sont traités avec dignité.

Pour atteindre cet objectif, le CEA-PCMT a rendu explicite sa politique sur le harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre, y compris les procédures pour la gestion des plaintes.

Cette politique définit les conduites interdites, décrit les mécanismes de dissuasion et les procédures pour signaler et enquêter sur ses violations ; elle énumère les sanctions encourues et met en place un comité de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre dans tous ses programmes.

PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE DU CEA-PCMT

AU SEIN DU CEA-PCMT :

- ✚ LES «FEMMES» ET LES « PROBLÈMES DES FEMMES » NE SONT PAS ABORDES Isolement ; MAIS EN RECONNAISSANT ET INTEGRANT LES DIFFERENTS BESOINS DES FEMMES ET DES HOMMES DANS UN CONTEXTE DE COLLABORATION EQUITABLE.
- ✚ L'APPROCHE PAR LE GENRE IMPLIQUE UN EXAMEN APPROFONDIT DES PROCESSUS A TOUS LES NIVEAUX ET DES INTERVENTIONS DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL. L'OBJECTIF ETANT DE PROMOUVOIR L'EGALITE DES DROITS, AINSI QUE LE PARTAGE EQUITABLE DES RESSOURCES ET DES RESPONSABILITES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES.
- ✚ L'APPROCHE PAR LE GENRE RECONNAÎT L'EXISTANCE DE RELATIONS INÉGALES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LA SOCIÉTÉ.

II.1 Définition du harcèlement sexuel et des violences basées sur le genre

II.1.1 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit comme une conduite indésirable à connotation sexuelle ou sexiste comprenant : les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et d'autres actes verbaux, non verbaux, écrits, électroniques, graphiques, physiques. Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Il est évoqué lorsque :

- L'acceptation ou le rejet d'une telle conduite est explicitement ou implicitement une condition à : l'emploi, de meilleurs résultats scolaires, des participations à un programme ou à une activité éducative ;

- L'acceptation ou le rejet de ce geste par une personne sert de fondement à des décisions d'ordre scolaire ou professionnel ;
- Une telle conduite a pour but ou pour effet d'entraver de façon déraisonnable le rendement scolaire ou professionnel d'une personne, ou de créer un environnement éducatif ou professionnel intimidant, hostile ou offensant ;
- Ce comportement porte atteinte à la dignité d'une personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- Il y'a création à l'encontre de la victime d'une situation intimidante, hostile ou offensante.

Les relations sexuelles qui se produisent dans le contexte étudiant-enseignant ou dans le contexte d'employeur-employé, de supervision ou d'évaluation représentent des problèmes particuliers. Ces types de relations sexuelles sont particulièrement sujettes à de l'exploitation en raison de la différence de pouvoir et du respect qui existe entre un enseignant et un élève, un superviseur et un subordonné ou un collègue senior et junior. En raison de cette différence de pouvoir, la participation « volontaire » d'un étudiant à une relation sexuelle avec une personne détenteur de pouvoir ne démontre pas en soi que la conduite était consentie.

Par ailleurs, dans le milieu professionnel, il y a harcèlement sexuel même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre la victime et l'auteur des faits (entre collègues de même niveau, de services différents...)

Le CEA-PCMT interdit les relations sexuelles entre individus lorsqu'il existe un déséquilibre de pouvoir tel qu'un individu est en mesure de prendre des décisions qui affectent les possibilités d'éducation ou la carrière de l'autre.

II.1.2 Violences basées sur le genre

Les violences basées sur le genre (VBG) représentent tout acte préjudiciable qui est perpétré contre la volonté d'une personne et basé sur des différences sociale entre les hommes et les femmes.

Ces violences peuvent être physiques (atteinte à l'intégrité physique), psychologiques (verbale ou non verbale, menaces, privation de liberté), économique (liées à l'accès aux ressources) ou liées à des pratiques traditionnelles néfastes à la santé des femmes.

Ainsi, outre le harcèlement sexuel, les autres formes de violences basées sur le genre comprennent :

- Les comportements sexuels ou amoureux des enseignants avec des étudiants ou des subordonnés ou même de collègues ;
- Les relations du personnel du Centre avec les subordonnés ou les étudiants à des fins sexuelles ;
- Le fait que le personnel accorde des faveurs à un subordonné ou aux étudiants moyennant un acte sexuels ;
- Les abus sexuels ;
- L'agression sexuelle ;
- Les comportements d'exploitation sexuelle et dégradants ;
- Les comportements de représailles et d'abus à l'égard d'anciens partenaires ou des personnes qui ont déjà rejeté les avances sexuelles d'une autre personne ;
- L'intimidation sexuelle ;
- Les violences physiques, morales ou psychologiques ;
- Les pratiques traditionnelles néfaste à la santé des femmes :
 - Mutilations génitales féminines ;
 - Mariage forcé ou précoce ;
 - Sorrorat : lors que la sœur de sa défunte femme est donnée en mariage à un homme ;
 - Lévirat : lorsque la femme est donnée en mariage au frère de son défunt mari.

Aux fins de la présente politique, le harcèlement sexuel sera défini pour inclure les actes ou comportements constituant des abus sexuels et des agressions sexuelles qui se produisent dans le cadre de la politique du CEA-PCMT à l'égard des membres de la communauté du centre.

II.1.3 Objectifs de la politique

Les objectifs de cette politique sont de :

1. Prévenir le harcèlement sexuel et les violences basées sur le genre par l'éducation et la sensibilisation ;
2. Interdire et sanctionner le harcèlement sexuel et les délits de violences basées sur le genre ;
3. Enquêter sur les allégations et les signalements d'incidents de harcèlement sexuel et de violences basées sur le genre au CEA-PCMT ;
4. Appliquer les mesures disciplinaires appropriées lorsqu'il est établi qu'une infraction a été commise, comme le prévoit la présente politique ;
5. Veiller à ce que les victimes de harcèlement sexuel et de violences basées sur le genre ou toute personne participant à l'enquête ne fassent pas l'objet de représailles ou de stigmatisation ;
6. Apporter un soutien moral et psychologique à la victime ;

II.2 Définitions

Termes	Définition
Abus Sexuel	L'engagement forcé de l'autre personne dans un contact sexuel qui comprend un comportement sexuel qui humilie ou dégrade l'autre personne ou qui viole autrement l'intégrité sexuelle de l'autre personne ou un contact sexuel par une personne consciente d'être infectée par le virus de l'immuno déficience humaine (VIH) ou toute autres maladies sexuellement transmissibles avec une autre personne sans que cette autre personne n'ait reçu au préalable des informations concernant cette infection.
Agression sexuelle	Il s'agit d'une situation où une personne a tenté d'avoir un rapport sexuel ou un contact sexuel avec une autre personne sans le consentement de cette dernière. Une approbation obtenu par le recours à la menace, à l'intimidation, à la force, à la coercition ne constitue pas un consentement .

<p>Comportement d'exploitation sexuelle ou dégradant</p>	<p>Il s'agit de cas où une personne tire un avantage sexuel d'une autre personne sans le consentement de celle-ci, pour son bénéfice ou celui d'un tiers. Ceci inclut, mais n'est pas exhaustif :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Le fait de causer ou de profiter de la vulnérabilité d'une personne dans le but d'obtenir un avantage sexuel de cette personne, comme le fait de droguer ou d'attacher la personne ; ○ Enregistrement électronique, prise de photographie ou la transmission de propos, sons ou images d'activités sexuelles privées et/ou des parties du corps à l'insu des personnes concernées et sans leur consentement ; ○ Permettre à des tiers d'observer les actes sexuels privés d'une personne sans son consentement ; ○ Espionner des personnes qui se trouvent dans des situations ou des positions intimes ou sexuellement suggestives.
<p>Intimidation Sexuelle</p>	<p>Cela comprend les situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Menacer d'agresser sexuellement une personne ○ Exposition Proposition indécente ○ Le harcèlement criminel à l'intérieur ou à l'extérieur du cyberspace. Le harcèlement criminel fait référence à la situation où une personne dirige une attention indésirable de diverses sortes vers une autre personne de sorte que cette personne commence à craindre pour sa sécurité ou son bien-être. Une telle attention indésirable pourrait inclure : suivre une personne ; laisser des messages ou des articles à des endroits que la personne fréquente souvent ; passer des appels téléphoniques dans le but de harceler ; envoyer des messages par quelque moyen que ce soit; vandaliser la propriété d'une autre personne.
<p>Violence basée sur le genre (VBG)</p>	<p>Tout acte nuisible qui est perpétré contre la volonté d'une personne et qui est basé sur des différences socialement attribuées aux hommes et aux femmes.</p>
<p>Environnement hostile</p>	<p>Situations et/ou influences créées au sein d'une équipe ou d'un milieu qui peuvent altérer les conditions d'éducation ou</p>

	de travail de manière à amener une personne raisonnable à se considérer : inconfortables, intimider ou offenser
Plaignant	Une personne qui a déposé une plainte en vertu de la présente politique
Comité	Le Comité de lutte contre le harcèlement sexuel établi par le CEA-PCMT ayant pour mission d'examiner et d'enquêter sur les questions de harcèlement sexuel et de VBG en vertu de la présente politique. Ce comité ne peut se substituer en aucun cas à la loi ;
Communauté du Centre	La communauté du centre fait référence à tous les employés et étudiants du centre.
Politique	Politique du CEA-PCMT sur le harcèlement sexuel et la VBG
Accusé	Une personne dont la conduite présumée fait l'objet d'une plainte

III. APPLICATION ET PORTEE DE LA POLITIQUE

La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté du Centre d'Excellence quel que soit leur grade, rôles et leurs attributions. Il s'agit notamment des officiels et des employés du centre, des étudiants et des personnes qui servent le Centre d'Excellence en tant qu'agents et qui sont sous le contrôle du CEA-PCMT dans tous ses locaux et installations, y compris les véhicules.

IV. INSTITUTIONS DE MISE EN ŒUVRE

Le Comité de lutte contre le harcèlement sexuel et les VBG du Centre d'Excellence aura la responsabilité générale de veiller à ce que le Centre se conforme à la politique sur le harcèlement sexuel et les VBG.

Ce comité est composé de cinq membres comme il suit :

Présidente : La Directrice Adjointe du CEA-PCMT

Vice-Président : Le Conseiller Juridique de l'UGANC

Rapporteur : La Responsable Chargée de la Sécurité et de la Sauvegarde Environnementale du CEA-PCMT

Membres :

- La Représentante des étudiants auprès du CEA-PCMT
- Un médecin légiste

Le comité de lutte contre le harcèlement sexuel et les VBG a pour rôle de veiller à ce que :

- La politique de lutte contre le harcèlement sexuel et les VBG sont référencés et mis en œuvre dans d'autres documents du CEA-PCMT, tels que les Statuts et Règlements Intérieur du Centre, le Plan Stratégique, le Guide de l'étudiant, le règlement des bourses ainsi que les manuels de procédures (administrative et financière, passation des marchés et Suivi-Evaluation) ;
- La politique de lutte contre le harcèlement sexuel et les VBG est un outil mis à la disposition des étudiants et des employés sous diverses formes, notamment sous la forme d'un document à distribuer lors des programmes d'orientation destinés à ces groupes et sur le site Web du CEA-PCMT entre autres ;
- Des mesures sont mises en place pour garantir la création et le maintien d'un environnement de travail et d'études dans lequel tous les employés et étudiants du Centre sont traités avec respect et dignité, indépendamment de leur genre ;
- Un cadre institutionnel efficace contre le harcèlement sexuel et les VBG est mis en place ;
- Toutes les politiques, statuts et règlements du CEA-PCMT sont conformes à la politique de lutte contre le harcèlement sexuel et les VBG.

IV.1 Responsabilités du Comité

Le Comité se penchera sur les questions de harcèlement sexuel et de VBG liées à la communauté du Centre, notamment :

- Planifier et mettre en œuvre les programmes d'éducation et de formation du CEA-PCMT sur le harcèlement sexuel et les VBG. Ces programmes comprendront entre autres la diffusion à grande échelle de la présente politique auprès de la communauté du Centre ; la fourniture de matériel éducatif afin de promouvoir le respect de la politique et la familiarisation avec les procédures de notification ; et la formation du personnels du Centre qui pourraient être chargés de répondre à des notifications informelles de cas de harcèlement sexuel ;
- Tenir un système de collecte des cas de plaintes de harcèlement sexuel et de VBG ainsi que les mesures prises en réponse à ces plaintes ;
- Établir et soumettre un rapport annuel sur ses travaux au Directeur du Centre ;
- Investiguer les cas de plaintes spécifiques de harcèlement sexuel et de VBG ;
- Définir et élaborer des sanctions ou mesures disciplinaires appropriées à appliquer aux personnes qui enfreignent la présente politique ;
- Se réunir au moins deux fois par an.

IV.2 Durée du mandat

Les membres du Comité désignés sont nommés pour une durée de deux ans, renouvelable.

IV.3 Revue de la politique

La présente politique sera évaluée et amendée périodiquement.

IV.4 Plaintes

Les plaintes pour harcèlement sexuel ou VBG doivent être notifiées le plus tôt possible (dès que le comportement présumé se soit produit), sans délai. Une notification rapide permettra au Comité d'enquêter sur les faits, de déterminer les questions en litige puis de prendre des mesures correctives ou disciplinaires qui s'imposent.

V. PROMOTION DU GENRE

Le CEA-PCMT conduira une politique de promotion du genre dans toutes ses instances. Le Conseil d'Administration, le Conseil Scientifique, le Conseil Consultatif Sectoriel et le Conseil de direction devra avoir une représentativité des femmes d'au moins 30%.

Un rapport annuel sur la prise en compte du genre sera préparé et soumis au Conseil d'Administration.

A cet effet, la politique de promotion du genre sera basée sur les initiatives suivantes :

V.1 Postes de direction

- ✚ Création d'un environnement propice pour promouvoir les femmes à chaque niveau de direction.
- ✚ Nomination d'un point focal chargé de la promotion du genre
- ✚ Réalisation un audit annuel du genre assorti d'un rapport qui sera soumis au Conseil d'Administration.

V.2 Recrutement

- ✚ Utilisation de termes et conditions flexibles pour recruter le personnel féminin
- ✚ Une préférence spéciale sera accordée aux femmes candidates dans les cinq ans à venir
- ✚ Le Comité de recrutement sera constitué par des femmes et des hommes
- ✚ Privilégier des candidatures féminines par rapport à celles masculines lorsque les deux sont trouvés également compétents
- ✚ Encourager les candidature féminines aux différentes offres d'emploi et formations

V.3 Charge de travail

- ✚ La même charge de travail sera applicable au personnel masculin et féminin
- ✚ La nature de l'emploi sera similaire pour la même position du personnel masculin et féminin
- ✚ La charge de travail sera réduite pour le personnel féminin pendant les périodes spéciales.
- ✚ La distance de travail dans le domaine spécifique sera considérée pour le personnel féminin

V.4 Perfectionnement du personnel

- ✚ Egalité des chances pour le développement de carrière pour les hommes et les femmes
- ✚ Sensibilisation de tout le personnel à la politique du genre du CEA-PCMT
- ✚ Offre de formation spéciale pour améliorer les compétences des femmes
- ✚ Facilitation du dialogue entre le personnel dans chaque service sur les questions liées au genre à travers des ateliers et des séminaires
- ✚ Nomination d'un point focal genre au sein du CEA-PCMT

V.5 Promotion et mutation du personnel

- ✚ La préférence sera accordée à un personnel féminin, s'il est trouvé compétent, pour la promotion à la prochaine position supérieure.
- ✚ La mutation est applicable au personnel masculin et féminin. Toutefois, les besoins pratiques du personnel féminin seront examinés lors de la mutation
- ✚ Le personnel interne sera privilégié pour postuler à la position supérieure du centre lorsqu'un nouveau recrutement est effectué.

V.6 Congés

- ✚ Tout le personnel aura un accès égal aux congés et avantages sociaux généraux. Toutefois, le personnel féminin aura un congé de maternité et le personnel masculin bénéficiera d'un congé de paternité selon la législation nationale en vigueur.
- ✚ Allaitement maternel: le personnel féminin aura une heure de temps libre au bureau pendant la première année de la période d'allaitement. Cette mesure sera applicable quelques soit le nombre d'enfants.

V.7 Rémunération

- ✚ Pour un même grade, tout le personnel aura la même rémunération en rapport avec la grille salariale.

V.8 Transport

- ✚ En zones rurales culturellement sensibles, priorité sera donné à l'utilisation du taxi pour les femmes au lieu de la conduite de la moto ;
- ✚ Le personnel masculin et féminin sur le terrain bénéficiera d'un accès à un prêt taxi ou à un prêt moto. Lorsque 50% du prêt sera remboursé, le personnel pourra devenir propriétaire dudit moyen de transport.

V.9 Garde d'enfants

- ✚ Développement d'un espace de garde d'enfants pour le personnel et les étudiantes
- ✚ Des cadeaux de fin d'année seront offerts aux enfants du personnel (âgés de moins de 18 ans) qui se classeront parmi les trois premiers des examens finaux

V.10 Conseil au personnel

- ✚ Création d'un environnement ouvert et participatif
- ✚ Une importance sera donnée aux avis des femmes dans les réunions et le processus de prise de décision
- ✚ Garanti d'un environnement libre de harcèlement sexuel et de VBG (y compris physique, verbal et non verbal)
- ✚ Le CEA-PCMT appliquera un principe strict pour traiter les cas de harcèlement sexuel et de VBG
- ✚ Le CEA-PCMT appliquera une politique de portes ouvertes pour assurer l'accès à la gestion par le personnel à tous les niveaux
- ✚ Prise en compte de l'approche genre comme une composante de l'évaluation du rendement du personnel

V.11 Sécurité du personnel

- ✚ Soutien et assistance nécessaire aux femmes du personnel au travail, notamment pendant les travaux de nuit et les travaux en soirée
- ✚ Flexibilité pour le personnel féminin pendant la période de grossesse, d'allaitement et le mois de jeûne

- ✚ Possibilité pour le personnel d'informer par écrit pour tout harcèlement sexuel et/ou VBG directement au point focal genre ou à la présidente du Comité.
- ✚ Sur le terrain, la sécurité du personnel sera l'une des priorités CEA-PCMT.