****



UNIVERSITE JOSEPH KI ZERBO (UJKZ)

-=-=-=-=-=--=-=-=-=-=-

UFR / Sciences Humaines (UFR/SH) Ecole Doctorale Lettres, Sciences Humaines et Communication (ED-LESHCO)

-=-=-=-=-=-

***Centre d’Etudes, de Formation et de Recherche en Gestion des Risques Sociaux (CEA-CEFORGRIS)***

**POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCELLEMENT ET LES AGRESSIONS SEXUELS**

*du Centre d’Etudes, de Formation et de Recherche en Gestion des Risques Sociaux*

*(CEA-CEFORGRIS)*

# SOMMAIRE

[I. SOMMAIRE 1](#_Toc38593869)

[II. PRÉAMBULE 2](#_Toc38593870)

[III. CADRE LEGAL ET NORMATIF 4](#_Toc38593871)

[IV. CHAMP D’APPLICATION / PORTEE DE LA POLITIQUE 5](#_Toc38593872)

[V. DEFINITIONS DES CONCEPTS 6](#_Toc38593873)

[VI. LES PRINCIPES ET ENGAGEMENTS 9](#_Toc38593874)

[VII. CONDUITE A TENIR EN CAS DE HARCELEMENT SEXUEL ET D’AGRESSIONS SEXUELLES 11](#_Toc38593875)

[**7.1 Procédure de dépôt d’une plainte** 11](#_Toc38593876)

[**7.2 Procédure de résolution de la situation** 12](#_Toc38593877)

[**7.3 Procédures d’accès aux soins d’urgences** 13](#_Toc38593878)

[**7.4 Sanctions** 14](#_Toc38593879)

[VIII. SUIVI ET EVALUTAION 14](#_Toc38593880)

[IX. REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 15](#_Toc38593881)

[X. ANNEXES 17](#_Toc38593882)

# PRÉAMBULE

Le Centre d’Etudes, de Formation et de Recherche en Gestion des Risques Sociaux (CEA-CEFORGRIS) se définit comme une communauté ouverte, engagée et responsable, qui répond aux besoins de la société et contribue à son développement. Il reconnaît l’importance primordiale d’assurer un milieu de vie, de travail et d’études sain et sécuritaire pour tous les membres de sa communauté. Ce milieu doit être exempt de harcèlement sexuel, où chaque personne a droit au respect de sa dignité, à un climat favorable pour le travail et les études.

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

Pour ce faire, le CEA-CEFORGRIS s’engage à :

* Créer et maintenir, pour tous les membres de sa communauté, un environnement propice à la réalisation de sa mission d’enseignement, de formation, de recherche et d’expertises, exempt de harcèlement sexuel où chacun a droit au respect de sa dignité et à la protection.
* Soutenir résolument toute personne qui se prévaudrait de la présente politique afin de s’assurer qu’elle reçoive un traitement équitable ;
* Offrir des activités de prévention et de sensibilisation ainsi que des activités de formation obligatoires pour les membres de la communauté étudiante et de tout son personnel sur le harcèlement sexuel.

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

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

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

# CADRE LEGAL ET NORMATIF

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

* **Lois**
* La loi n°025-2018/an du 31 mai 2018 portant code pénal - Burkina Faso
* La loi n° 061-2015/CNT du 06 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l’égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes au Burkina Faso

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

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

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

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

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

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

# CHAMP D’APPLICATION / PORTEE DE LA POLITIQUE

La présente politique s’applique :

* A tout membre de la communauté du CEA-CEFORGRIS, qu’il soit dans un milieu d’études ou de travail, ainsi qu’aux tiers ;
* Aux situations de harcèlement sexuel ou d’agressions sexuelles survenant sur l’ensemble des terrains et bâtiments dont le CEFORGRIS est propriétaire, locataire ou occupant, ou encore sur les médias sociaux ou autres médias électroniques, lorsque celles-ci surviennent dans le cadre de situations vécues ou d’activités liées au CEA-CEFORGRIS.

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

# DEFINITIONS DES CONCEPTS

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

**Violences sexuelles ou agressions sexuelles**

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

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

**Consentement sexuel**

Ce concept n’a pas clairement été défini dans le code pénal burkinabé.

La Banque Mondiale, à travers la note d’orientation sur le harcèlement sexuel, indique que le consentement sexuel est un « Accord librement consenti d’avoir des rapports sexuels ou de participer à des activités sexuelles. Le silence ou le manque de résistance à une activité sexuelle n'implique pas le consentement. Le consentement pour un acte sexuel n'implique pas le consentement pour tout acte sexuel ultérieur et le consentement doit être constamment renouvelé ».

Le contact sexuel sera considéré « sans consentement » si :

* Aucun consentement clair, verbal ou non verbal n'est donné ;
* Infligé par la force, la menace ou la contrainte ;
* Infligé à une personne inconsciente ou qui semble de toute autre manière raisonnablement incapable de consentir.

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

**Harcèlement sexuel**

L’article 533-9 du code pénal burkinabé dit que le harcèlement sexuel est le fait d’imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, pour soi-même ou au profit d’un tiers.

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

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

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

**Déclarations sexuelles non désirées** :

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

**Attention personnelle non désirée** :

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

**Avances physiques ou sexuelles non désirées** :

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

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

**Plainte**

Démarche qui consiste, selon les conditions énoncées par la présente Politique (cf. procédure de plainte), à dénoncer par écrit une manifestation de harcèlement sexuel ou d’agressions sexuelles impliquant une personne membre du CEA-CEFORGRIS ou un tiers, après avoir vécu cette situation ou en avoir été témoin.

**Tiers**

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

# LES PRINCIPES ET ENGAGEMENTS

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

**Prévention**

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

**Responsabilisation**

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

**Respect mutuel**

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

**Impartialité**

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

**Conciliation et médiation**

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

**Traitement équitable des parties**

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

**Confidentialité**

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

# CONDUITE A TENIR EN CAS DE HARCELEMENT SEXUEL ET D’AGRESSIONS SEXUELLES

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

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

## **7.1 Procédure de dépôt d’une plainte**

Toute personne peut déposer une plainte par écrite en remplissant le « formulaire de déclaration » (cf. annexe) si elle estime avoir été victime de harcèlement sexuel ou d’agressions sexuelles ou si elle en a été témoin. Le formulaire est accessible en ligne gratuitement sur le site web ou peut être récupérer au niveau de l’administration du CEA-CEFORGRIS. Il doit être rempli correctement et signé par le plaignant avant le dépôt.

La personne plaignante a le droit de se faire assister par tout organisme (association syndicale ou professionnelle) dans l’élaboration de sa plainte.

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

* En personne auprès des personnes responsables CEA-CEFORGRIS ;
* Par courriel à l’adresse email du CEA-CEFORGRIS ;
* Par envoi postal, sous pli confidentiel à l’adresse CEA-CEFORGRIS.

La personne membre du CEA-CEFORGRIS qui reçoit la plainte traite la personne requérante avec respect, empathie et discrétion, et sans porter de jugement. Elle doit mentionner la date de réception de la déclaration dans le formulaire déjà rempli et signé.

La personne requérante peut retirer sa plainte en tout temps.

Le fait de déposer une plainte au CEA-CEFORGRIS n’empêche pas les victimes de faire recours aux services de la police et/ou d’engager des poursuites judiciaires contre la personne mise en cause. Toute plainte déposée suivra la procédure prévue par le code pénal.

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

## **7.2 Procédure de résolution de la situation**

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

* La plainte est transmise sans délai par le directeur du CEA-CEFORGRIS au comité de sages chargé d’entendre les cas de harcèlement sexuel ou d’agressions sexuelles ;
* Les membres et les attributions de ce comité de sage sont désignés par le Président, sur proposition de CEA-CEFORGRIS ;
* Un entretien est organisé dans les meilleurs délais entre le comité de sage et la personne qui s’estime être victime ou la personne qui a été témoin de la situation ;
* Une évaluation de la situation est ensuite réalisée par le comité pour déterminer la gravité des faits, le niveau d’urgence ;
* Une rencontre avec les personnes impliquées est convoquée. Ce, pour obtenir une version des faits sous réserve du consentement de la personne victime ;
* En cas de nécessité, une enquête peut être engagée par le comité afin de déterminer si les allégations sont fondées ou non ou encore de recueillir d’autres éléments de preuves auprès de tierces personnes ;
* Le Comité établit un plan de résolution de la situation ;
* Une identification de solutions est faite sur la base de l’historique des faits et des informations recueillies à l’issue de l’enquête en tenant compte en priorité des intérêts de la victime tout essayant de sauvegarder la meilleure atmosphère pédagogique possible ;
* Un rapport détaillé des évènements, des résolutions et recommandations est élaboré. Une copie doit être transmise, sous pli confidentiel, aux responsables du CEA-CEFORGRIS. Ces documents ne doivent être accessibles que sur autorisation exceptionnelle et motivée du premier responsable du CEA-CEFORGRIS ;
* Le dossier est transmis au président de l’Université Joseph Ki-Zerbo avec des recommandations éventuelles ;
* Egalement, une copie du rapport doit être transmis à l’association des universités africaines (AUA) ;
* Les deux parties à savoir la (les) victime (s) et la (les) personne (s) mise (s) en cause devront être informées des mesures prises ;
* La procédure de résolution des situations de harcèlement sexuel et d’agressions sexuelles ne saurait se substituer aux décisions du conseil de discipline de l’Université Joseph Ki-Zerbo ou à un processus pénal. Les victimes se réservent le droit d’engager des poursuites judiciaires contre la ou les personnes mise(s) en causes.

## **7.3 Procédures d’accès aux soins d’urgences**

En cas d'agression sexuelle comme le viol, les dispositions suivantes doivent s’appliquer :

* Orienter la victime vers le centre médical de son choix où elle a accès aux services d’un médecin. L’Université Joseph KI-ZERBO dispose en son sein d’un Centre médical vers lequel la victime peut être orientée si elle n’a pas d’objection.
* En collaboration avec le Centre médical de l’Université, mettre à la disposition de la victime des contraceptifs d'urgence pour prévenir éventuellement une grossesse et des médicaments antirétroviraux pour prévenir le VIH (prophylaxie post-exposition).

En tout état de cause, la politique de lutte contre le harcèlement sera partagée avec la présidence de l’Université et le Centre médical pour que les dispositions qui y sont contenues face l’objet d’une note de services qui garantissent sa mise en œuvre et l’accès au service médical en cas de besoin.

## **7.4 Sanctions**

Deux cas de figure sont à considérer en ce qui concerne les sanctions pour harcèlement sexuel. Si un(e) employé(e) du Centre, un(e) étudiant(e) ou un intervenant extérieur (vacataire, partenaire de mise en œuvre, sous-traitant) est reconnu(e) coupable d'avoir harcelé sexuellement une autre personne en vertu de la présente politique, il ou elle est passible de l'une des sanctions suivantes :

* Un avertissement écrit et signé par le coordonnateur pour une deuxième situation de harcèlement ;
* Une mise à pied de 3 semaines pour une troisième situation de harcèlement sexuel. Toute personne ayant fait l’objet de mise à pied sera licenciée à la prochaine situation de harcèlement ;
* Le licenciement pour toute Violence sexuelle ou agression sexuelle telle que définie dans la présente politique.

Si un visiteur ou toute personne extérieure au Centre est reconnu(e) coupable d'avoir harcelé sexuellement une autre personne en vertu de la présente politique, l’accès aux bureaux du Centre lui seront désormais refusé.

# SUIVI ET EVALUTAION

Les dispositions du suivi et de l’évaluation visent à s’assurer, d’une part, que les principes, engagements et conduites à tenir en cas de harcèlement sexuel tels que décrits dans la politique sont mises en œuvre de la façon prévue. Lorsque des déficiences ou des difficultés sont observées, le suivi et l’évaluation permettent d’enclencher des mesures correctives appropriées.

Le suivi/évaluation du de la mise en œuvre de la politique visera les objectifs suivant :

* La surveillance : la personne responsable de la mise en œuvre de la politique de lutte contre le harcèlement sexuel procèdera à une surveillance pour déceler d’éventuels cas de harcèlement que le(s) victime(s) ne voudront pas dénoncer. A travers des affiches, il sera rappelé les comportements à risque qu’il faut bannir des bureaux du CEFORGRIS. Ces affiches préciseront également les responsabilités des personnels du Centre dans la surveillance
* Le suivi : il porte sur les plaintes déposées et l’application des sanctions décidées en cas de harcèlement sexuel. L’objectif est de s’assurer du traitement diligente des plaintes et de l’application effective de toute sanction prononcée. La personne responsable de la mise en œuvre de la politique produire tous les trimestres un rapport qui renseignera sur la situation des plaintes, des sanctions et des dispositions prises pour corriger les écarts.
* L’évaluation : La présente politique de lutte contre le harcèlement et les agressions sexuels du CEA-CEFORGRIS de l’Université Joseph Ki-Zerbo entre en vigueur à partir de la rentrée académique 2019 -2020. Après son entrée en vigueur, la politique est révisée tous les trois (03) ans. Elle peut aussi être révisée sur recommandation du comité de sages ou du conseil de discipline, après approbation du Président de l’Université Joseph Ki-Zerbo et de l’Association des Universités Africaines. Les modifications jugées nécessaires seront prises en compte dans la nouvelle version.

# REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

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

Décret n°2000-560/PRES/PM/MESSRS/MEF/SECU du 12 décembre 2000 relatif aux franchises et libertés universitaires de l’Université de Ouagadougou, Burkina Faso

Eliana Rubiano-Matulevich (date) : Note d'orientation sur la prévention, le signalement et le traitement des agressions et harcèlement sexuels dans les établissements d'enseignement supérieur, Projet des Centres d’Excellence d’Afrique de l’Enseignement supérieur pour l’Impact du Développement (Projet CEA impact), Banque mondiale

Loi n°025-2018/AN du 31 mai 2018 portant sur le code pénal burkinabè

Loi n°061-2015/CNT du 06 septembre 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l’égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes

# ANNEXES

| **Annexe I : Formulaire de déclaration de harcèlement ou d’agressions sexuels** | |
| --- | --- |
| **Identification du plaignant (e)** | |
| Nom - prénoms |  |
| Références de la carte d’étudiant ou d’identité ou du passeport (n°, date et lieu d’émission) |  |
| Numéro de téléphone |  |
| **Description de l’incident**  (Veuillez décrire avec le plus de détails possible les événements de harcèlement sexuel ou d’agressions sexuelles en lien avec cette déclaration incluant tout autre document ou preuve physique pouvant justifier la déclaration, Il est important de conserver une copie pour vos dossiers) | |
| Nature ou type |  |
| Date et heure |  |
| Moment ou circonstance |  |
| Lieu |  |
| Personnes victimes (noms, prénoms, n° de téléphone) |  |
| Personnes mises en cause (noms, prénoms, n° de téléphone) |  |
| Témoins avec n° de téléphone |  |
| **Descriptions des faits**  **(**Veuillez ajouter une feuille si l’espace réservé est insuffisant) |  |
| **Exemples** précis de preuves factuelles**(**Tout autre détail pouvant aider à comprendre les faits) |  |
| Signature Date | |
| **Nom de la personne ayant reçue la plainte :** | |
| Signature Date | |
| **Réservé aux responsables du CEFORGRIS** | |
| Urgent et nécessite une concertation d’urgence (oui/non) |  |
| Peu urgent, dossier à étudier (oui/non) : |  |
| Commentaires  Conduite à tenir / suivi |  |