



UNIVERSITÉ DE BONDOUKOU

PRÉSIDENTE



**CHARTRE SUR LE HARCELEMENT ET LA
DISCRIMINATION**

UNIVERSITE DE BONDOUKOU

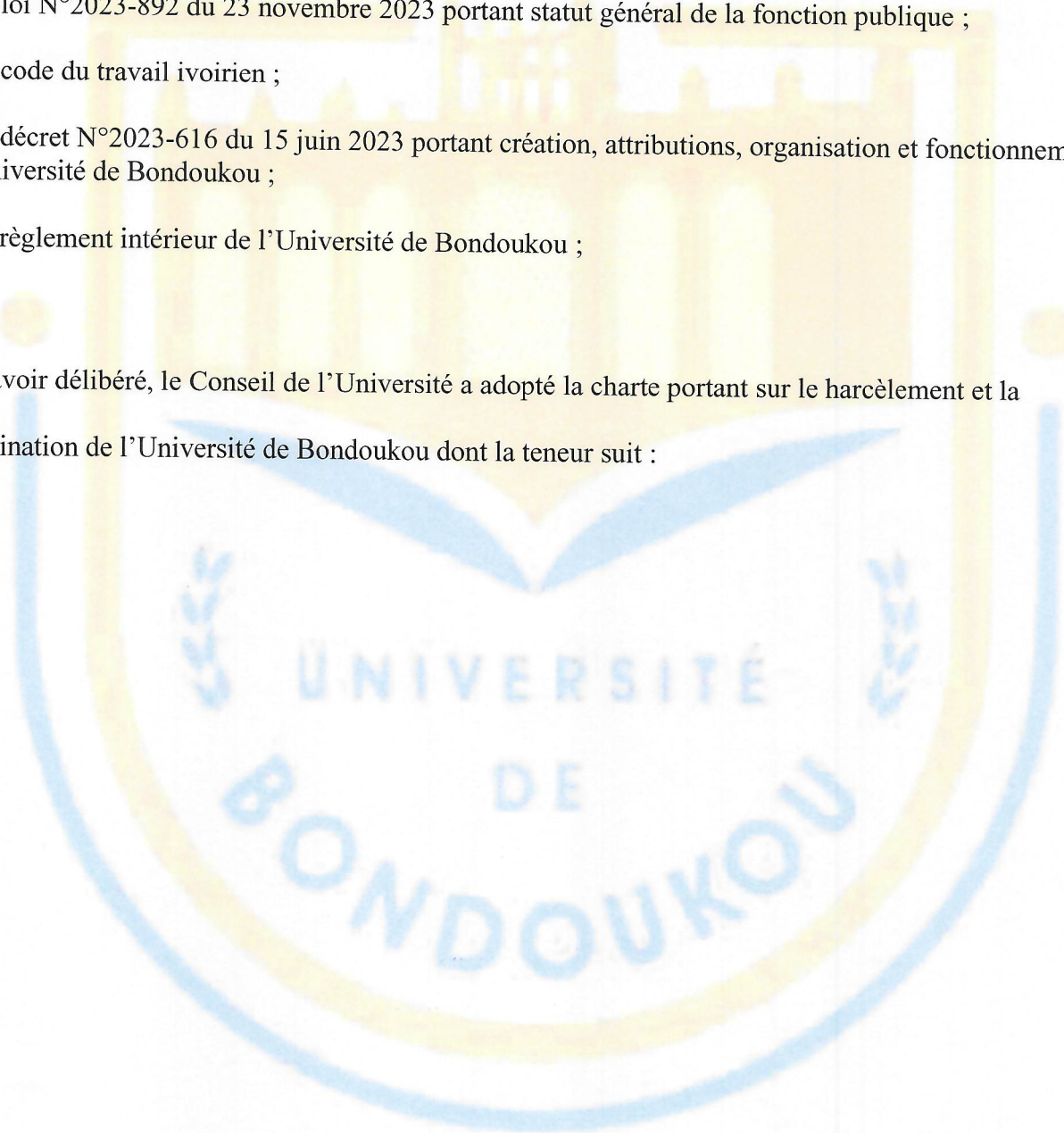
Table des matières

PREAMBULE.....	4
Article 1 : OBJECTIF.....	5
Article 2 : CADRE LÉGAL	5
Article 3 : CHAMP D'APPLICATION	5
Article 4 : DEFINITIONS	6
Article 5 : ENGAGEMENTS DE L'UNIVERSITÉ DE BONDOUKOU.....	9
Article 6 : RÔLES ET RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES.....	10
Article 7 : RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES.....	11
7.1 Personne en situation d'autorité.....	11
7.2 l'Observatoire de la Vie Universitaire.....	11
Article 8 : CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ.....	12
Article 9 : DIRECTIONS.....	12
Article 10 : UFR/ECOLES/INSTITUTS/CENTRE DE FORMATION	13
11.3 : Associations ou groupes des apprenants(es)	14
11.4 : Associations et syndicats représentant des membres du personnel.....	14
Article 12 : OBSERVATOIRE DE LA VIE UNIVERSITAIRE (OVU).....	14
Article 13 : ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION.....	15
Article 14 : MODALITÉS D'INTERVENTION	15
Article 15 : MESURES DE SOUTIEN ET D'ACCOMMODEMENT.....	16
Article 16 : AUTRES PLAINTES OU RECOURS	16
Article 17 : MESURES CORRECTIVES ET SANCTIONS.....	16
Article 18 : CONFIDENTIALITÉ ET DISCRÉTION.....	17
Article 19 : REPRÉSAILLES.....	18
Article 20 : DIFFUSION ET APPLICATION.....	18
Article 21 : ENTRÉE EN VIGUEUR	18

Handwritten signature

- Vu la loi n°2016-886 du 08 Novembre 2016 portant constitution de la République de Côte d'Ivoire ;
- Vu la déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) du 10 Décembre 1948 ;
- Vu la charte Africaine des droits de l'homme et des peuples ;
- Vu la loi N°2023-892 du 23 novembre 2023 portant statut général de la fonction publique ;
- Vu le code du travail ivoirien ;
- Vu le décret N°2023-616 du 15 juin 2023 portant création, attributions, organisation et fonctionnement de l'Université de Bondoukou ;
- Vu le règlement intérieur de l'Université de Bondoukou ;

Après avoir délibéré, le Conseil de l'Université a adopté la charte portant sur le harcèlement et la discrimination de l'Université de Bondoukou dont la teneur suit :



PREAMBULE

Considérant que chaque individu a le droit fondamental à un environnement d'apprentissage et de travail exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination ;

Considérant que l'une des missions de toute institution universitaire réside dans la promotion de l'égalité, de l'équité, de la diversité et du respect mutuel au sein de sa communauté académique ;

L'Université de Bondoukou reconnaît le droit individuel et collectif à un environnement d'études, de travail et de vie empreint de respect et de civilité, libre de toute forme de harcèlement et de discrimination. À cet effet, la charte visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination et à promouvoir et protéger la liberté universitaire renforce les actions de l'Université. Cette charte inclut notamment la liberté universitaire, étant entendu que le harcèlement et la discrimination ne peuvent entraver cette liberté.

Considérant que le harcèlement et la discrimination, sous quelque forme que ce soit, portent atteinte à la dignité humaine, compromettent le bien-être psychologique et physique des individus, et entravent la réalisation pleine et entière du potentiel intellectuel et professionnel de chacun ;

Cette charte est assortie d'une procédure de signalement et de plainte en lien avec celle visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination et à promouvoir et protéger la liberté universitaire destinée à en favoriser l'application.

Considérant que la lutte contre le harcèlement et la discrimination requiert un engagement ferme, des politiques claires et des mécanismes efficaces de prévention, de sensibilisation et de prise en charge des situations problématiques ;

L'Université de Bondoukou lutte contre toutes les formes de discrimination subie et ne tolère aucun acte de discrimination. Toute distinction ou différence de traitement est interdite si elle est fondée sur l'un des motifs suivants :

âge, apparence physique, caractéristiques génétiques, domiciliation, état de santé, grossesse, handicap visible et non visible, identité de genre, langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français), lieu de résidence, mœurs, nom, opinions philosophiques, opinions politiques, orientation sexuelle, origine, vulnérabilité liée à la situation économique, perte d'autonomie, race, ethnie, nationalité, religion (croyance ou appartenance ou non-appartenance), sexe, situation de famille, association et syndicalisme (appartenance ou non-appartenance).

L'Université de BONDOUKOU s'engage à promouvoir la mise en œuvre de la présente charte par l'information claire et accessible, la sensibilisation, l'accompagnement des victimes et des témoins, ainsi que la sanction de la personne ayant eu un comportement discriminatoire.

A cet effet, un Observatoire de la Vie Universitaire (OVU) qui fait office de Cellule d'Ecoute et de Veille Informationnelle chargée entre autres de lutter contre les discriminations et harcèlement est créé à l'Université de Bondoukou.

Nous, membres de la communauté universitaire, adhérons à cette charte comme expression de notre engagement indéfectible envers la promotion d'un environnement respectueux, équitable et bienveillant, où chacun peut s'épanouir et contribuer pleinement à la mission académique et sociale de notre institution.

Article 1 : OBJECTIF

La présente charte énonce les engagements de l'Université de Bondoukou à maintenir un environnement d'études, de travail et de vie positif, sain et sécurisé au sein duquel le harcèlement et la discrimination ne sont pas tolérés. La charte vise ainsi à prévenir et à faire cesser toute forme de harcèlement et de discrimination lorsqu'ils sont portés à la connaissance de l'Université.

Article 2 : CADRE LÉGAL

La présente charte s'appuie sur les dispositions légales encadrant les droits et obligations relatifs au harcèlement et à la discrimination, notamment la Charte des droits et libertés de la personne, le Code civil ivoirien, la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

Article 3 : CHAMP D'APPLICATION

Cette charte est destinée aux membres de la communauté de l'Université de Bondoukou. La présente charte et la procédure qui lui est rattachée sont applicables à toute situation de harcèlement et de discrimination vécue non seulement sur le campus mais également dans les autres lieux où s'accomplit la mission de l'Université. Le harcèlement et la discrimination à travers tout moyen technologique (dont les médias sociaux) sont pris en compte par les dispositions de la présente Charte.

Ainsi, la présente charte s'applique à toute personne qui, notamment :

- Exerce une fonction, occupe un emploi rémunéré, accomplit des tâches bénévolement à l'Université ou siège aux instances de l'Université de Bondoukou ;
- Poursuit des études à temps partiel ou à temps complet ou un stage postdoctoral à l'Université de Bondoukou ;
- Effectue un stage chez un employeur ou dans un organisme externe dans le cadre de ses études à l'Université de Bondoukou ;
- Accueille, encadre ou côtoie des apprenantes et des apprenants en stage ou dans toute autre activité académique au sein ou à l'extérieur de l'Université de Bondoukou ;
- Fait partie d'une association ou d'un groupe relié à l'Université de Bondoukou ;

- Entretien des relations avec l'Université de Bondoukou à titre de cliente ou client, d'entreprise, de concessionnaire, de fournisseuse ou fournisseur, de visiteuse ou visiteur.

Article 4 : DEFINITIONS

Communauté Universitaire	Ensemble que forment notamment les personnes à l'emploi de l'Université, les apprenantes et les apprenants, les stagiaires, les personnes à l'emploi des prestataires de l'Université, les membres des associations et syndicats ainsi que les personnes à l'emploi de ces regroupements, les locataires des résidences apprenantes et les bénévoles. Autrement dit toutes personnes qui s'engagent librement pour mener une action non salariale en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial
Conflit	Différend exprimé entre au moins deux parties et issu d'une incompatibilité totale, partielle, réelle ou perçue entre les rôles, les buts, les objectifs, les intentions et les intérêts d'un ou de plusieurs individus qui reconnaissent avoir des motivations contraires.
Discrimination	Distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés reconnus aux membres de la communauté universitaire, fondée sur la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Une telle distinction, exclusion ou préférence fondée sur un comportement raciste constitue également de la discrimination.
Apprenante ou apprenant et stagiaire	Toute personne détenant le statut d'apprenante ou d'apprenant ou encore le statut de stagiaire rémunéré ou non, ou une personne en stage en vertu d'une convention de stage. Aux fins de la présente charte, est également assimilée à une apprenante, un apprenant ou un stagiaire, une personne aux études qui a quitté l'Université de Bondoukou depuis moins de deux ans.
Harcèlement	Au sens de la présente charte, le mot « harcèlement » réfère au harcèlement psychologique et inclut le harcèlement

ubkou

	<p>discriminatoire. Il s'agit d'une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés par la personne visée, laquelle porte atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique et entraîne pour elle un milieu d'études, de travail ou de vie néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne. La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations qui n'en sont pas en soi, telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles, l'évaluation pédagogique ou encore l'exercice normal des droits de direction (par exemple, la gestion de la présence au travail, l'organisation du travail, les mesures disciplinaires, etc.).</p>
Harcèlement discriminatoire	<p>Conduite de harcèlement à l'égard d'une personne en raison de sa couleur, son sexe, son identité ou son expression de genre, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Une telle conduite en raison d'un comportement raciste constitue également du harcèlement discriminatoire.</p>
Liberté universitaire	<p>Liberté d'enseigner et de s'adonner à la recherche au sein du milieu universitaire. Elle est indissociable du mandat de l'Université en matière de recherche de la vérité, de formation des apprenantes et apprenants, de diffusion du savoir et de compréhension de la nature des choses.</p>
Membre du personnel	<p>Toute personne à l'emploi de l'Université de Bondoukou et qui reçoit un traitement ou un salaire (provenant du budget de l'Université, d'une subvention ou d'un contrat de recherche ou d'un tiers subventionnant l'enseignement), qu'elle soit régulière, temporaire ou occasionnelle, incluant notamment, mais non limitativement, un membre du personnel enseignant, une stagiaire ou un stagiaire, une apprenante ou un apprenant ayant un statut d'employé. Aux fins de la présente charte, est également assimilée à un membre du personnel, la personne qui participe à la mission de l'Université de Bondoukou lorsqu'elle exerce une charge, une fonction, un travail ou une autre tâche non rémunérée pour l'Université de Bondoukou. Il peut s'agir d'un membre du Conseil de Gestion, du Conseil d'Université, d'une professeure associée ou d'un professeur</p>

	associé, d'une personne bénévole ou d'une personne siégeant à un comité de l'Université de Bondoukou.
Mesure provisoire	Action ou mesure temporaire déployée afin d'assurer la sécurité des personnes membres de la communauté universitaire impliquées dans une situation visée par la présente charte.
Personne en situation d'autorité	Toute personne en situation de gestion, de supervision ou exerçant une fonction apparentée, et ce, tant à l'égard d'une apprenante ou d'un apprenant que d'un membre du personnel. Il s'agit notamment d'une personne qui est à l'emploi de l'Université, chargée d'enseigner, d'évaluer, de conseiller, de superviser, de recommander, d'embaucher ou d'allouer des ressources à une apprenante ou un apprenant ou à un membre du personnel, ou d'exercer une influence sur son cheminement universitaire ou professionnel.
Personne mise en cause	Personne visée par une allégation de harcèlement ou de discrimination.
Personne touchée par une situation de harcèlement ou de discrimination	Toute personne qui déclare subir ou avoir subi une situation de harcèlement ou de discrimination et qui peut se prévaloir des démarches de signalement ou de plainte prévues à la présente charte et à la procédure de signalement et de plainte en lien avec la Politique visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination et à promouvoir et protéger la liberté universitaire.
Plainte	Démarche formelle, effectuée auprès de l'Observatoire de la Vie Universitaire ou d'une tierce personne par une personne touchée par une situation de harcèlement ou de discrimination, consistant à dénoncer une telle situation dans le but de la faire reconnaître et de la faire cesser.
Représailles	Toute action préjudiciable exercée contre une personne au motif qu'elle a, de bonne foi, fait un signalement ou une plainte ou collaboré à une récolte d'informations ou à une enquête. Constitue également des représailles, le fait de menacer une personne pour qu'elle s'abstienne de faire un signalement ou une plainte ou qu'elle s'abstienne de collaborer à une récolte d'informations ou à une enquête.
Signalement	Le fait de porter à la connaissance d'une personne en situation d'autorité ou à l'Observatoire de la Vie Universitaire ou à une tierce personne des faits ou une situation problématique susceptibles de constituer du harcèlement ou de la discrimination ou susceptibles de le devenir.

Article 5 : ENGAGEMENTS DE L'UNIVERSITÉ DE BONDOUKOU

L'Université affirme sa volonté de favoriser un bon climat d'études, de travail et de vie et s'engage à prendre les moyens raisonnables afin de prévenir, de faire cesser et de sanctionner toute forme de harcèlement et de discrimination et de promouvoir et protéger la liberté universitaire, en s'appuyant sur les principes suivants :

5.1 Respect

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 peut, en aucun cas, servir de caution à des comportements dévalorisants pour les autres.

5.2 Civilité

Toute personne se doit de considérer les autres avec politesse et courtoisie, d'être ouverte à eux, de communiquer respectueusement, d'adopter des comportements qui favorisent la collaboration et l'harmonie dans un climat d'études, de travail et de vie saine.

5.3 Liberté universitaire

À l'Université de Bondoukou, le pluralisme idéologique prévaut tant en enseignement qu'en recherche. Les idées, les enjeux et les résultats de recherche doivent être exprimés et discutés selon une posture critique marquée par l'analyse rigoureuse des arguments, dans un climat d'ouverture, de tolérance et de respect réciproque ; ce qui exclut les insultes, les invectives, le harcèlement et la discrimination.

Le droit des membres de la communauté universitaire doit évoluer dans un environnement exempt de toute forme de discrimination interdite par la présente Charte.

La Charte ne doit pas limiter la liberté du personnel enseignant et chercheur d'utiliser à des fins pédagogiques, des sujets susceptibles de porter à controverse ni celles d'exposer, de soumettre à la discussion et au débat des événements historiques sur des questions sensibles.

Toute conduite vexatoire ou discriminatoire empiétant sur la liberté universitaire est à prendre en compte dans la présente charte.

5.4 Prévention

Les conditions d'études, de travail et de vie au sein de la communauté universitaire doivent être favorables à la bonne entente et au respect. Dans le cas de la présente Charte, des

séances d'information, de sensibilisation et de formation portant notamment sur les formes de harcèlement et de discrimination seront organisées.

5.5 Impartialité

Toute personne touchée par une situation de harcèlement ou de discrimination ou toute personne mise en cause dans une telle situation a le droit de présenter ses observations et, notamment, tout renseignement pertinent à la situation, laquelle doit être traitée avec impartialité.

5.6 Conciliation et médiation

Les difficultés vécues en lien avec le respect des personnes et de leur dignité découlent parfois de problèmes de communication ou de perception. Le cas échéant, 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 et la civilité.

5.7 Intervention

Il importe d'intervenir avec diligence afin d'éviter que des conduites de harcèlement ou de discrimination n'affectent la dignité et l'intégrité psychologique ou physique des personnes. Toute personne doit avoir accès à des mécanismes appropriés pour le traitement d'un signalement ou d'une plainte afin d'obtenir de l'aide. Enfin, l'Université de Bondoukou s'engage à mettre en place des moyens de diffusion de la présente charte, dans la perspective de maintenir un environnement d'études, de travail et de vie saine et exempt de harcèlement et de discrimination, de promouvoir et protéger la liberté universitaire.

Article 6 : RÔLES ET RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES

Les personnes visées par le champ d'application de la présente charte participent activement à une culture du respect.

Ainsi, toute personne au sein de la communauté universitaire :

- Adopte une conduite exempte de harcèlement et de discrimination et contribue au maintien d'un climat d'études, de travail et de vie saine par la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination ;
- Tente de régler par elle-même la situation conflictuelle, quand les conditions le permettent ;
- Participe activement aux activités de prévention et de formation offertes en matière de harcèlement et de discrimination ;

- Signale les conduites susceptibles de porter atteinte à la dignité des personnes ou d'engendrer une discrimination si elle ne peut intervenir elle-même, notamment lorsqu'elle est témoin d'une telle situation ;
- Collabore avec diligence à toute forme de traitement d'un signalement ou d'une plainte lorsque sa participation est requise ;
- Respecte la confidentialité et la discrétion lorsqu'elle est impliquée dans une situation de signalement ou de plainte et respecte toutes les consignes reçues afin de ne pas envenimer la situation.

Article 7 : RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES

7.1 Personne en situation d'autorité

Toute personne en situation d'autorité, y compris le personnel enseignant, est considérée comme ayant des obligations d'agir en fonction des responsabilités qu'elle exerce. Ainsi, cette personne :

- ❖ S'oppose ouvertement aux attitudes et comportements qui vont à l'encontre du respect des personnes et agit de façon préventive afin d'éviter toute situation potentielle de harcèlement ou de discrimination ;
- ❖ Agit promptement afin de prévenir, d'éviter ou de faire cesser tout comportement inapproprié porté à sa connaissance ;
- ❖ Accueille une personne qui signale une situation de harcèlement ou de discrimination et la dirige vers les ressources appropriées selon le contexte ou ce qu'exige la situation ;
- ❖ Prend les moyens en fonction des limites, des obligations et des ressources de l'Université visant à assurer la protection de toutes et de tous lors de telles situations ;
- ❖ Met en place des mesures d'accommodement ou y collabore ;
- ❖ Fait appel, au besoin, à l'Observatoire de la Vie Universitaire afin de l'appuyer dans sa démarche de gestion.

7.2 l'Observatoire de la Vie Universitaire

L'Observatoire de la Vie Universitaire exerce une fonction de nature indépendante. Cet Observatoire accueille, informe, soutient et conseille toute personne qui la consulte ou qui fait appel à son intervention. Elle applique des principes de neutralité et de confidentialité dans l'exercice de ses responsabilités.

L'Observatoire est l'instance désignée pour recevoir et traiter les plaintes de harcèlement ou de discrimination selon la procédure établie. Cette instance traite équitablement toutes les parties impliquées et leur présente les options de résolution possibles.

Dans un esprit de complémentarité avec d'autres secteurs de l'Université, notamment les UFR/ECOLES/INSTITUTS/CFC, la Direction des Ressources Humaines, la Direction de la Scolarité Centrale et les Services de la vie étudiante, l'Observatoire exerce un rôle de prévention, de sensibilisation et de formation en matière de harcèlement et de discrimination.

Lorsqu'un signalement ou une plainte en discrimination est porté à l'attention de la Cellule concernant une pratique, une politique, un règlement, une directive, une convention collective ou un protocole définissant des conditions de travail, celle-ci documente le signalement ou la plainte et l'achemine à la Vice-Présidence en charge de la Pédagogie et de la Vie Universitaire, afin qu'une analyse y soit menée et que des correctifs soient apportés, le cas échéant.

Lorsque l'analyse sommaire d'un signalement ou d'une plainte déposée par une apprenante ou un apprenant ou une tierce personne auprès de l'Observatoire, conclut à une situation de discrimination, cette situation est traitée, selon les modalités prévues dans cette charte.

Article 8 : CONSEIL DE L'UNIVERSITÉ

Le Conseil de l'Université est responsable de l'adoption de la procédure qui découle de la présente charte.

Le Vice-Président Responsable de la Pédagogie et de la Vie Universitaire dont relève les Services de la vie étudiante est responsable de l'application de la présente charte et de la procédure qui en découle.

Le Vice-Président chargé de la Pédagogie et de la Vie Universitaire en liaison avec le Président de l'Université prend les décisions qu'il juge appropriées au regard de la présente charte, dans le respect des autres politiques et règlements de l'Université et des conventions et protocoles régissant les conditions de travail.

Les décisions sont transmises aux personnes concernées ainsi qu'à l'Observatoire pour exécution et archivage.

Article 9 : DIRECTIONS

La personne ayant du personnel sous sa supervision doit identifier les facteurs organisationnels de risque de conflits ou de discrimination et agir sur ces derniers. Elle a également la responsabilité d'être attentive à tout conflit pouvant émerger au sein de son équipe et d'agir promptement afin de les résoudre avant qu'ils ne dégénèrent ou qu'ils ne donnent lieu à des comportements pouvant être qualifiés de harcèlement ou de discrimination. Il est de la responsabilité de la personne gestionnaire de gérer ces situations et de faire appel, au besoin, à l'Observatoire afin de l'appuyer dans sa démarche.

En aucun temps, le dépôt d'une plainte ne suspend les interventions de gestion du Directeur auprès des personnes concernées quant aux événements présentés ou non dans cette plainte, à moins que l'Observatoire ou le Vice-Président concerné ne lui indique le contraire.

Article 10 : UFR/ECOLES/INSTITUTS/CENTRE DE FORMATION

10.1 Directeur ou Directrice

La Directrice ou le Directeur d'une/d'un UFR/ECOLES/INSTITUTS/CENTRE DE FORMATION est responsable de prendre les dispositions visant à assurer la protection des membres du personnel, celle des apprenantes et des apprenants lors de situations de harcèlement ou de discrimination. Cette personne agit à titre de personne-ressource pour les situations de harcèlement ou de discrimination impliquant les membres du personnel de son UFR/INSTITUT/CENTRE DE FORMATION. Elle a également la responsabilité d'agir promptement afin de faire cesser tout comportement inadéquat porté à sa connaissance. Elle collabore à la mise en place de mesures de soutien ou d'accommodement, dans le respect des limites que peut exprimer la personne touchée par une telle situation et selon les limites, les obligations et les ressources de l'Université.

10.2 : Personnel enseignant et d'encadrement des apprenantes et des apprenants

Le personnel enseignant et d'encadrement des apprenantes et des apprenants réfère les apprenantes et les apprenants aux UFR/INSTITUT/CENTRE DE FORMATION lorsqu'une situation de harcèlement ou de discrimination est portée à son attention. Les membres de ce personnel collaborent à la mise en place de mesures de soutien ou d'accommodement appropriées afin de maintenir un environnement d'études sain pour les personnes touchées par la situation.

ARTICLE 11 : SERVICES

11.1 : Directions des services

Le Chef de service agit à titre de personne ressource pour les situations de harcèlement ou de discrimination impliquant son unité, et plus particulièrement les membres du personnel de son service. Cette personne a également la responsabilité d'agir promptement afin de faire cesser tout comportement inadéquat porté à sa connaissance. Elle est responsable de prendre les dispositions visant à assurer la protection des membres du personnel et des apprenantes et des apprenants lors de telles situations. Elle collabore à la mise en place de mesures de soutien ou d'accommodement, dans le respect des limites que peut exprimer la

personne touchée par une telle situation et selon les limites, les obligations et les ressources de l'Université.

11.2 : Services de la vie Etudiante

Les Services de la vie Etudiante agissent à titre de ressource de première ligne auprès de la population apprenante et des associations apprenantes pour toute situation conflictuelle ou de discrimination. Ils interviennent au niveau de la gestion de conflits afin de tenter de régler la situation et d'éviter qu'elle ne dégénère ou dirigent les personnes vers les ressources appropriées. Pour les situations touchant des aspects académiques, les Services de la vie Etudiante dirigent les apprenantes et les apprenants en premier lieu vers l'UFR/L'ECOLE/L'INSTITUT/LE CENTRE DE FORMATION.

Le Service de la vie Universitaire collabore avec l'Observatoire à l'éducation et à la sensibilisation des groupes des apprenants(es) et des associations.

11.3 : Associations ou groupes des apprenants(es)

Les associations ou groupes des apprenants(es) favorisent un milieu d'études et de vie exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination. Ils collaborent à l'application de la présente charte, notamment en informant leurs membres et en les encourageant à faire appel aux différentes ressources désignées au besoin et en prônant le respect des règles encadrant les activités sociales ou d'intégration. Pour les situations touchant les aspects académiques, les associations ou groupes des apprenants(es) dirigent leurs membres en premier lieu vers l'UFR/L'ECOLE/L'INSTITUT/LE CENTRE DE FORMATION.

11.4 : Associations et syndicats représentant des membres du personnel

Les associations et syndicats représentant des membres du personnel contribuent à favoriser un milieu de travail et de vie exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination. Ils collaborent à l'application de la présente Charte, notamment en appuyant les activités de sensibilisation, en informant leurs membres et en les encourageant à faire appel aux ressources appropriées lors de telles situations présumées ou avérées. De plus, les syndicats et les associations d'employées et d'employés sont consultés et formulent un avis sur tout projet de modification de la présente Charte.

Article 12 : OBSERVATOIRE DE LA VIE UNIVERSITAIRE (OVU)

L'Observatoire de la Vie Universitaire (OVU) est constitué en vertu de la présente charte. Sa politique vise à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel. Les membres de l'OVU sont tenus de suivre une formation sur le harcèlement et la discrimination. Il se réunit au moins une fois par trimestre. Il a le mandat :

- D'évaluer l'application des politiques visées et de les réviser ;
- Veiller à ce que des mesures soient mises en place afin de sensibiliser et de former la communauté universitaire aux objectifs des politiques avisées ;
- faire des recommandations au Vice-Président en charge de la Pédagogie et de la Vie Universitaire.

L'OVU est composé de Dix (10) personnes nommées par le Conseil de l'Université dont au moins 50 % de femmes, pour un mandat de trois (03) ans, renouvelable une fois. Ces personnes sont :

- Un (01) Représentant désigné par le VPPVU, Président.e de l'OVU;
- Un (01) Représentant désigné par le SG, Secrétaire de l'OVU ;
- Un (01) Représentant des UFR/ECOLE/INSTITUT/CENTRE DE FORMATION ;
- Un (01) Représentant des Personnels Enseignants-Chercheurs et Chercheurs ;
- Un (01) Représentant des Personnels Administratifs et Techniques ;
- Un (01) Représentant des apprenants(es) par UFR
- Un (01) Représentant des apprenants(es) de L'ECOLE NATIONALE SUPERIEURE D'ARCHITECTURE ET D'URBANISME (ENSAU).

Article 13 : ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION

L'Université de Bondoukou offre aux membres de la communauté universitaire des activités de sensibilisation et de formation sur la prévention du harcèlement. L'Université prône l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de sa communauté. Des campagnes visant à contrer la discrimination sont organisées périodiquement.

Les gestionnaires, dont les membres de la vice-présidence, des directions, des UFR, de centre de formation, des instituts et des services sont tenus de participer à l'une ou l'autre de ces activités.

Article 14 : MODALITÉS D'INTERVENTION

Toute personne touchée par une situation de harcèlement ou de discrimination, ou toute personne témoin d'une telle situation, peut demander de l'aide, de l'information, des conseils. Elle peut entreprendre une démarche de signalement auprès d'une personne en situation d'autorité ou auprès de l'OVU.

Seule la personne touchée par une situation de harcèlement ou de discrimination peut recourir à une démarche de plainte auprès de l'OVU. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement doit être déposée dans un délai d'un (01) an de la dernière manifestation de cette conduite. Une plainte en matière de discrimination doit être déposée dans un délai d'un (01) an de celle-ci.

La personne qui souhaite signaler une situation ou déposer une plainte est invitée à consulter la procédure de signalement et de plainte incluse dans la présente Charte. Le choix de la démarche revient à la personne plaignante.

Article 15 : MESURES DE SOUTIEN ET D'ACCOMMODEMENT

Une personne touchée ou témoin d'une situation de harcèlement ou de discrimination peut recevoir de l'aide et des conseils de la part d'une personne en situation d'autorité ou de l'OVU.

Le but de l'aide et des conseils est de réduire les conséquences sur le cheminement des études ou sur le travail.

Article 16 : AUTRES PLAINTES OU RECOURS

Le choix de la démarche visant à régler une situation de harcèlement ou de discrimination revient à la personne touchée par cette situation. La présente Charte n'enlève aucun droit ou recours à cette personne. Néanmoins, le Vice-Président en charge de la Pédagogie et de la Vie Universitaire peut décider pour des motifs exceptionnels de saisir le Président pour une suspension du traitement selon les modalités et pour la durée qu'il précise.

Dans tous les cas, l'Université ne prendra pas fait et cause pour la personne touchée qui exerce ou qui a exercé son droit de déposer une telle plainte ou un tel recours ni n'assumera ses honoraires ou frais judiciaires ou extrajudiciaires.

Article 17 : MESURES CORRECTIVES ET SANCTIONS

L'Université applique les mesures correctives ou les sanctions appropriées en cas de manquements à la présente Charte.

Ces mesures ou ces sanctions sont appliquées après l'analyse de tous les éléments au dossier et après avoir recueilli la version des faits de chacune des parties.

Les mesures correctives impliquent une intervention auprès de la personne mise en cause. Elles consistent notamment à :

- Exiger d'elle l'arrêt du comportement inapproprié ;
- Cesser la discrimination et recadrer les attitudes attendues ;
- Sensibiliser aux notions de base du harcèlement ou de la discrimination ;
- Informer des conséquences inhérentes de ses actes.

Pour une apprenante ou un apprenant, les sanctions peuvent aller de la réprimande simple jusqu'au renvoi de l'Université. Pour un membre du personnel, une sanction peut aller de l'avertissement, la réprimande jusqu'au passage en conseil de discipline pour le personnel

soumis au statut de la fonction publique (fonctionnaire) et le congédiement pour le personnel soumis au code du travail (contractuel). Toute autre personne ayant fait preuve d'un comportement répréhensible au sens de la présente Charte peut également être sanctionnée.

La sévérité d'une sanction dépend de la nature du manquement et de sa gravité, du caractère répétitif du comportement, du fait qu'il s'agit ou non d'une récidive, de toute autre circonstance pertinente. La négligence par la personne mise en cause de collaborer au processus de traitement du signalement ou de la plainte ou au processus de réparation des préjudices révélés par le signalement ou la plainte peuvent également influencer la sévérité de la sanction. L'autorité qui impose la sanction en établit les modalités d'application.

Article 18 : CONFIDENTIALITÉ ET DISCRÉTION

18.1 CONFIDENTIALITÉ

Toutes les informations relatives à une situation de harcèlement ou de discrimination constituent des renseignements personnels relatifs à la personne concernée ou à plusieurs personnes concernées. Ces renseignements peuvent être détenus par l'Université ou son mandataire externe afin de lui permettre d'intervenir dans le cadre de l'application de la présente Charte.

Les renseignements personnels sont confidentiels. La confidentialité peut toutefois être levée avec l'autorisation de la personne concernée ou lorsque la loi permet la communication d'un renseignement sans le consentement de la personne concernée. La confidentialité est obligatoirement levée lorsque la loi ou un tribunal ordonne la communication du renseignement malgré l'absence de consentement de la personne concernée. Ainsi, une intervenante ou un intervenant est tenu de respecter la confidentialité de tout renseignement auquel elle ou il a accès au sujet des personnes impliquées dans le cadre de son intervention. La confidentialité des renseignements personnels peut toutefois être levée conformément à toute loi applicable dont la loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels ainsi qu'aux documents officiels de l'Université applicables.

Dans tous les cas, seuls les renseignements nécessaires à une intervention sont communiqués, et ce, aux seules personnes qui ont besoin des renseignements pour effectuer la tâche ou le mandat qu'elles sont chargées d'accomplir à l'égard de la situation de harcèlement ou discrimination.

Les renseignements sont transmis de manière à en préserver la confidentialité. Les personnes qui reçoivent la communication d'un renseignement personnel sont elles-mêmes tenues à la confidentialité.

Le non-respect de la confidentialité constitue un manquement à la présente Charte et est passible d'une sanction.

18.2 DISCRÉTION

Les personnes impliquées dans une démarche de signalement ou de plainte peuvent aller chercher de l'aide et requérir des conseils auprès d'une personne de confiance. Toutefois, dans le but de respecter la dignité de toutes les personnes concernées et de maintenir un milieu d'études, de travail et de vie saine, la discrétion de tous est requise.

Article 19 : REPRÉSAILLES

Il est interdit d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre une personne qui fait un signalement ou qui porte plainte, ou encore qui collabore à une collecte d'informations ou à une enquête. Exercer ou menacer d'exercer des représailles constitue un manquement à la présente Charte et est passible d'une sanction.

Article 20 : DIFFUSION ET APPLICATION

La responsabilité générale de la diffusion, de l'application et de la mise à jour de la présente Charte est confiée au Vice-Président en charge de la Pédagogie et de la Vie Universitaire.

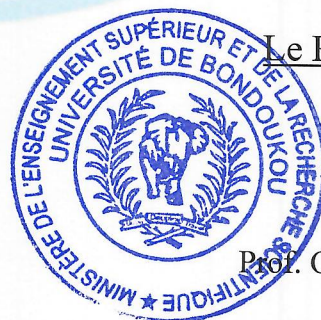
Article 21 : ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente Charte a été adoptée par le Conseil d'Université à Bondoukou, le.....

Elle entre en vigueur le Elle est applicable à compter de cette date à toutes les situations visées par la Charte, à moins qu'une plainte ait déjà été déposée concernant une situation précise auquel cas les dispositions antérieures de la Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination continuent de s'y appliquer jusqu'à la fermeture du dossier.

Fait à Bondoukou, le..... 18 DEC 2024

Pour le Conseil d'Université de Bondoukou



Le Président

Prof. OUATTARA Djakalia