



**A: Tout le Personnel de l'Archidiocèse (Laiques, Clergés, Religieux Non-Ordonnés, Bénévoles)**

**Date: Novembre, 2015**

**Sujet: DISTRIBUTION DE LA POLITIQUE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL**

---

## **I. DECLARATION DE POLITIQUE:**

Notre but à l'archidiocèse de Boston, en accord avec notre foi en la dignité inhérente de chaque individu, est de garantir un environnement de travail où tout un chacun jouit du respect. Conformément à cet objectif, la politique de l'archidiocèse de Boston est de promouvoir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ou un environnement dans lequel se trouvent les membres du personnel dans le cadre de leur emploi ou d'un projet, est illégal, humiliant pour l'individu, et ne sera pas toléré. De même, les représailles contre toute personne qui, de bonne foi, se dit préoccupé par le harcèlement sexuel, ou contre toute personne coopérant avec une enquête sur une plainte de harcèlement sexuel, sont également illégales et ne seront pas tolérées.

Pour maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, cette politique comprend diverses définitions du harcèlement sexuel, des exemples de conduite inappropriée et un processus pour dénoncer tout cas de harcèlement sexuel. En outre, l'archidiocèse prend les allégations de harcèlement sexuel très au sérieux, en conséquence il réagira rapidement à ces plaintes. Là où il est établi que telle conduite inappropriée a effectivement eu lieu, nous agirons rapidement en vue de sursoir la conduite et imposer les mesures correctives nécessaires, y compris, le cas échéant, des mesures disciplinaires.

S'il vous plaît noter que bien que cette politique soutienne un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel, elle n'est pas pour autant conçue, ni destinée à limiter notre pouvoir de discipliner ou de prendre des mesures correctives pour toute conduite en milieu de travail que l'archidiocèse juge inacceptable, que la conduite réponde ou non à la définition du harcèlement sexuel.

## **II. DEFINITIONS:**

### **II.A. Harcèlement Sexuel:**

La définition du harcèlement sexuel au Massachusetts est la suivante: "*harcèlement sexuel*" signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles, et des comportements verbaux ou physiques de nature sexuelle lorsque:

- (a) La soumission ou le rejet de ces avances, demandes ou conduite est fait(e) explicitement ou implicitement, comme une condition à l'emploi /à la mutation ou comme base d'emploi / d'affectation; ou

- (b) La soumission ou le rejet de ces avances, demandes ou la conduite est faite explicitement ou implicitement comme une condition d'emploi /d'affectation ou comme base de décisions d'emploi / d'affectation; ou
- (c) Ces avances, demandes ou conduite ont pour but ou pour effet de perturber indûment le rendement au travail d'un individu en créant un environnement intimidant, hostile, humiliant ou sexuellement offensant.

Selon ces définitions, les demandes directes ou implicites de faveurs sexuelles par un supérieur en échange d'avantages relatifs à une position réelle ou promise tels que : évaluation favorable, augmentations de salaire, promotions, avantages accrus, ou maintien d'un emploi constituent le harcèlement sexuel.

La définition légale du harcèlement sexuel est large et en plus des exemples ci-dessus, d'autres conduites sexuelles importunes ayant pour effet (qu'elle soient prévues ou non) de créer un lieu de travail sexuellement hostile, offensant, intimidant ou humiliant pour le personnel masculin ou féminin, peuvent aussi constituer un harcèlement sexuel.

Bien qu'il ne soit pas possible d'énumérer toutes les circonstances supplémentaires pouvant constituer un harcèlement sexuel, les énumérations suivantes sont quelques exemples de comportements que, si importuns, peuvent être qualifiés de harcèlement sexuel en fonction de l'ensemble des circonstances, y compris de la gravité de la conduite et son omniprésence:

- Avances sexuelles importunes - qu'il s'agisse de contacts physiques ou non;
- Qualificatifs à caractère sexuel, blagues, référence écrite ou orale à la conduite sexuelle; potins concernant la vie sexuelle de l'un; commentaires à caractère sexuel sur le corps d'un individu; commentaires à propos de l'activité sexuelle, les carences ou les prouesses d'un individu;
- L'affichage d'objets sexuellement suggestifs, images, dessins animés, etc.;
- Messagerie vocale, courriel, graphiques, matériel téléchargé ou sites Web dans le lieu de travail;
- Regards concupiscent importuns, sifflement, frôlement du corps, gestes sexuels, commentaires suggestifs ou insultants;
- Enquêtes sur les expériences sexuelles d'un individu, et
- Discussion sur les activités sexuelles d'un individu.

## **II.B. Représailles/Action de Représailles:**

Tout membre du personnel devrait comprendre que les représailles contre toute personne qui, de bonne foi, se plaint de harcèlement sexuel, de même les représailles contre tout individu coopérant ou aidant à une enquête sur une plainte de harcèlement sexuel sont illégales et ne seront pas tolérées.

Aux fins de la présente politique, les termes "représailles" et "mesures de rétorsion" peuvent inclure, mais ne sont pas limités au : ( a) refus ou la suspension de toutes les prestations d'emploi tangibles, par exemple, promotion, augmentation rémunératoire, les avantages sociaux et les affectations demandées ou ( b) l'évaluation d'une décision d'emploi contre le membre du personnel, par exemple,

rétrogradation , évaluation défavorable, retenue de recommandation favorable , affectation non désirée ou modification de l'horaire de travail , ou autre changement défavorable dans les termes et conditions d'emploi. Les représailles peuvent être une action qui produit une blessure ou dommage qu'un employé raisonnable peut trouver défavorable et/ou qui pourrait dissuader un employé raisonnable de faire ou de soutenir une plainte de harcèlement. En plus des actions qui sont sensiblement désavantageuses, les représailles comprennent également la menace, l'intimidation, la coercition, ou d'autres atteintes à l'emploi dirigées contre une personne ayant porté une plainte de harcèlement ou encore assisté ou encouragé une autre personne se plaignant de harcèlement.

### **III. PROCESSUS DE PLAINTES CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL:**

Si vous pensez avoir été victime de harcèlement sexuel, vous devez signaler le problème, oralement ou par écrit, à votre superviseur immédiat, au directeur de l'agence, au directeur de l'école paroissiale, au directeur commercial de la paroisse ou au pasteur. Le personnel cadre du Bureau Administratif Central qui reçoit une plainte devrait, à son tour, informer sans délai le directeur de leur agence. Le personnel cadre de la paroisse (vicaires paroissiaux, directeurs d'école, DRE, les directeurs commerciaux, directeurs de musique, les coordonnateurs du ministère des jeunes, etc.) doivent informer sans délai le pasteur de telles plaintes. Sur réception d'une plainte, il est de la responsabilité du directeur de l'agence ou du pasteur d'aviser sans délai le département des ressources humaines de façon qu'une enquête appropriée soit effectuée

Si, pour une raison quelconque, vous sentez ne pas pouvoir dénoncer le problème à votre supérieur immédiat, au directeur de l'agence, au directeur d'école, au directeur commercial de la paroisse ou au pasteur, vous devez signaler l'incident à Jim DiFrancesco, Directeur du Département des Ressources Humaines, Archidiocèse de Boston, 66 Brooks Drive, Braintree, MA 02184, (617) 746-5829 ou Katelyn Perry, Conseillère en Ressources Humaines, Archidiocèse de Boston, 66 Brooks Drive, Braintree, MA 02184, (617) 746-5736. Ces personnes sont disponibles pour discuter de quelque préoccupation que vous pourriez avoir et vous fournir des informations sur notre politique sur le harcèlement sexuel et de notre processus de plainte.

### **IV. ENQUETE SUR LE HARCELEMENT SEXUEL:**

A la réception de la plainte, nous enquêterons rapidement sur l'allégation de manière équitable et rapide. L'enquête sera menée de manière à maintenir la confidentialité dans la mesure du possible selon les circonstances. Notre enquête comprendra:

- Un entretien privé avec le/la plaignant(e)
- Entretien (s) avec des/tous les témoins
- Un entretien avec la personne présumée avoir commis le harcèlement sexuel

À l'issue de l'enquête, nous informerons, dans la mesure appropriée, le plaignant et la personne soupçonnée d'avoir commis la conduite répréhensible des résultats de cette enquête.

S'il est déterminé que la conduite inappropriée a eu lieu, nous agirons rapidement pour éliminer la conduite incriminée, et lorsqu'approprié, nous imposerons également des mesures disciplinaires.

### **V. ACTION DISCIPLINAIRE:**

S'il est déterminé que la conduite inappropriée a été commise par un membre du personnel, nous prendrons les mesures appropriées selon les circonstances. Cette action peut aller de conseil à la cessation d'emploi et/ou d'affectation, et peut inclure d'autres formes de mesures disciplinaires que nous jugeons appropriées selon les circonstances.

**VI. RECOURS ETATIQUE ET FEDERAL:**

En plus de la Politique de l'Archidiocèse sur le harcèlement sexuel, si vous croyez avoir été victime de harcèlement sexuel, vous pouvez également déposer une plainte officielle auprès de l'un ou l'autre des organismes gouvernementaux énumérés ci-dessous:

The United States Equal Employment  
Opportunity Commission ("EEOC")  
One Congress Street, 10<sup>th</sup> Floor  
Boston, MA 02114  
617-565-3200

The Massachusetts Commission Against  
Discrimination ("MCAD")  
One Ashburton Place  
Sixth Floor, Room 601  
Boston, MA 02108  
Téléphone: (617) 994-6000

L'utilisation du processus de plainte de l'archidiocèse n'exclut pas la possibilité de déposer une plainte auprès de ces organismes gouvernementaux. Les deux agences ont une période de temps limité (à partir du moment du harcèlement présumé) durant lequel vous pouvez déposer une plainte formelle / réclamation: EEOC - 300 jours; MCAD - 300 jours.