

Politique de Harvard University concernant le harcèlement sexuel

Introduction

L'objectif de Harvard University est d'assurer l'absence de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le harcèlement sexuel au travail a un caractère discriminatoire et illégal, ne respecte pas les droits et la dignité d'autrui et s'oppose clairement à la nature d'un environnement universitaire. L'Université considère que ce type d'agissements constitue une violation de la norme de comportement exigée de toutes les personnes associées à Harvard University et qu'il est donc strictement interdit. L'Université a l'intention de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et corriger tout comportement en infraction avec la présente politique.

Définition du harcèlement sexuel

Selon la définitions des lois fédérales et d'État, le harcèlement sexuel concerne les propositions importunes à caractère sexuel, le fait de demander à recevoir des faveurs de nature sexuelle et tout autre agissement oral ou physique de nature sexuelle, s'il est implicite ou explicite qu'une réponse favorable à ce comportement est un terme ou une condition à l'emploi ; si une réponse favorable ou défavorable à ce comportement sert de fondation aux décisions concernant l'emploi ; si ce comportement a comme objectif ou comme conséquence de gêner de manière déraisonnable l'exécution des responsabilités professionnelles en créant une atmosphère de travail d'intimidation, d'hostilité, d'humiliation ou à caractère sexuellement offensant. Le harcèlement sexuel au travail concerne le comportement ou la conduite envers n'importe quelle personne associée à Harvard University. Le harcèlement sexuel au travail peut concerner un comportement adopté aussi bien sur le campus qu'en dehors du campus de Harvard, durant et après les horaires de travail. Le harcèlement sexuel au travail peut concerner des déclarations faites au téléphone, par messagerie ou autre moyen électronique, aussi bien directement que par l'intermédiaire des sites, des biens ou des autres ressources de l'Université.

Il est difficile de définir avec précision quels types de comportement oraux ou physiques relèvent du harcèlement sexuel car cela dépend de circonstances telles que la gravité ou la fréquence des agissements considérés. Bien qu'il ne soit pas possible de donner la liste de tous les types d'agissements qui, s'ils sont importuns, pourraient dans certaines circonstances relever du harcèlement sexuel, on trouvera ci-après quelques exemples :

- Les propositions à caractère sexuel, qu'elles s'accompagnent ou non d'attouchements physiques ;
- Les demandes de faveurs de nature sexuelle en échange d'avantages professionnels réels ou promis : évaluations professionnelles favorables, augmentations de salaires, promotions, nouveaux avantages ou poursuite de l'emploi ;
- Les commentaires, plaisanteries, allusions ou gestes obscènes ou à caractère sexuel ;
- L'affichage d'objets, d'images, de magazines ou de dessins à caractère sexuel ;
- Le fait de se livrer à des commentaires ou à des attouchements inappropriés sur le corps d'une personne ;
- Les questions ou discussions concernant l'expérience ou les activités sexuelles d'une personne, et autres références écrites ou verbales concernant les agissements sexuels ;
- La diffusion de messages vocaux, électroniques, graphiques, de documents téléchargés ou de sites Web à caractère sexuel explicite.

Dénonciation des situations de harcèlement sexuel

Tout membre du personnel ou du corps enseignant qui estime être victime de harcèlement sexuel doit rapidement signaler la situation. Il est recommandé aux membres du personnel et du corps enseignant de choisir parmi les moyens suivants, celui qui leur convient le mieux pour signaler à l'Université tout problème ou plainte concernant le harcèlement sexuel :

Un membre du personnel ou du corps enseignant peut choisir un processus informel et faire part du problème à son supérieur hiérarchique ou à un représentant du service des ressources humaines. Un grand nombre des écoles et des services ont également mis en place des dispositions formelles permettant d'enquêter au sujet des plaintes afférentes au harcèlement sexuel. Chaque bureau de Ressources humaines dispose d'informations au sujet des dispositions en vigueur dans l'école ou dans le département dont il relève. Un membre du personnel ou du corps enseignant peut demander un examen formel de la plainte concernant le harcèlement sexuel en déposant une demande écrite auprès du Titre IX / Sexuel Harcèlement Coordonnateurs, selon la liste ci-dessous.

Les membres du personnel peuvent également s'adresser au bureau des relations avec les salariés de l'Université

(*University Office of Labor and Employee Relations*), (617-495-2786), 124 Mt. Auburn St., Suite 480 South, Cambridge, MA 02138.

Les membres du personnel relevant d'une convention collective (*collective bargaining unit*) peuvent se référer à leur contrat syndical pour y trouver des ressources supplémentaires.

Dans ce type de situation, les membres du personnel et du corps enseignant pourront juger utile de profiter des prestations d'assistance socio-psychologique de la *Wellness Corporation* (1-877-EAP-HARV ou 1-877-327-4278).

Les membres du personnel et du corps enseignant peuvent également s'adresser au bureau de médiation de l'Université (*University Ombuds Office*) en composant le 617-495-7748. 1350 Massachusetts Ave., Room 748, Cambridge, MA 02138.

Les plaintes afférentes au harcèlement sexuel seront traitées de manière confidentielle, dans la mesure appropriée et dans le cadre de la poursuite d'une enquête équitable. Tout membre du personnel ou du corps enseignant qui, aux termes d'une enquête, est considéré avoir violé la présente politique, sera passible des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il est illégal d'user de représailles à l'encontre d'un membre du personnel ou du corps enseignant qui dépose une plainte afférente au harcèlement sexuel ou qui participe à l'enquête consécutive à une telle plainte. Le fait d'user de représailles à l'encontre d'un membre du personnel ou du corps enseignant qui signale de bonne foi une situation présumée de harcèlement sexuel, ou qui participe à une enquête, constitue une violation de la présente politique et est passible des mesures disciplinaires appropriées.