

Politique sur le harcèlement sexuel

Chez Bentley le respect et la communauté sont deux valeurs clés. Bentley s'efforce de maintenir un lieu de travail solidaire et civilisé, dans lequel les employés se traitent mutuellement avec respect et dignité. Conformément à ses valeurs, Bentley interdit et ne tolère pas le harcèlement sexuel à l'encontre de quiconque ou par quiconque au sein de notre communauté - professeurs, personnel, étudiants ou toute autre personne travaillant sur le campus ou en visite. Le harcèlement sexuel est interdit sur le campus et lors de tout événement parrainé par Bentley, que ce soit sur le campus ou en dehors. Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle qui est illégale en vertu des lois fédérales et de l'État. Si Bentley considère que cette politique n'a pas été respectée, la personne qui a enfreint cette politique peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

L'Université Bentley s'engage à respecter les principes de la liberté d'expression et à défendre les principes de la liberté académique. Cette politique n'a pas pour but de restreindre l'accès aux méthodes d'expression ou la liberté d'expression, et elle ne sera pas autorisée à le faire. Le harcèlement ou la discrimination interdits par cette politique ne constituent pas un exercice correct de la liberté académique.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel est un comportement offensant ou importun fondé sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle ou l'identité et/ou l'expression de genre d'une personne. Il comprend les avances sexuelles offensantes ou importunes, les demandes de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Les comportements offensants et importuns peuvent constituer un harcèlement sexuel, *quelle que soit l'intention de la personne qui les adopte.*

Bien qu'il ne soit pas possible d'énumérer tous les comportements susceptibles de constituer un harcèlement sexuel, voici quelques exemples de comportements qui peuvent constituer un harcèlement sexuel :

- Des demandes persistantes et non désirées de rendez-vous ou de relations sexuelles ou personnelles
- Demandes de faveurs sexuelles en échange d'avantages professionnels ou universitaires réels ou promis, tels que des évaluations favorables, des augmentations de salaire, des promotions, des avantages sociaux ou le maintien de l'emploi
- Des plaisanteries à caractère sexuel

- Utilisation d'épithètes sexuelles, références écrites ou orales à un comportement sexuel, commérages sur sa propre vie sexuelle ou celle d'autrui, commentaires sur le corps, l'activité, les déficiences ou les prouesses sexuelles d'une personne
- Afficher ou partager des objets, des images ou des dessins humoristiques à caractère sexuel
- Regarder fixement, effleurer le corps, faire des gestes sexuels, tenir des propos suggestifs ou insultants
- Enquêtes sur les activités sexuelles d'une personne
- Agression ou actes sexuels forcés

Si Bentley a connaissance d'une violation de cette politique sur le harcèlement sexuel, il se réserve le droit d'enquêter, même si le comportement n'a pas été signalé.

Formation sur le harcèlement sexuel. Bentley exige que tous les employés suivent un programme de formation en ligne sur le harcèlement sexuel au moment de leur embauche et périodiquement par la suite, afin que nous ayons une compréhension commune de ce qu'est le harcèlement sexuel et de la manière d'y répondre.

Que faire si vous êtes victime de harcèlement sexuel ? Si vous pensez avoir été victime de harcèlement sexuel, faites-le savoir ! Si une personne de Bentley en mesure d'aider n'est pas consciente du problème, nous ne pouvons pas nous assurer que le comportement cesse et ne se reproduise pas. Le harcèlement sexuel peut être abordé de plusieurs manières -

Parlez-en à quelqu'un, comme votre supérieur hiérarchique, votre chef de division, votre partenaire RH ou le médiateur de l'université. Ces personnes peuvent vous guider et vous conseiller sur la manière d'aborder la personne qui a un comportement indésirable, ou vous conseiller sur la manière de procéder autrement. Ces personnes peuvent avoir des informations supplémentaires et être une source de soutien.

- **Parlez à la personne qui a le comportement en question**, *uniquement* si vous vous sentez capable de le faire. Expliquez-lui que son comportement vous met mal à l'aise ou est offensant et que vous voulez que ça cesse. Dans certains cas, la personne n'est pas consciente que son comportement est inapproprié ou offensant. Cependant, tout le monde n'est pas à l'aise pour avoir ce genre de conversation, alors ne vous inquiétez pas si vous préférez ne pas suivre cette voie.
- **Déposez un rapport** sur le harcèlement sexuel en suivant la procédure décrite dans la section Comment signaler un cas de harcèlement sexuel ou de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation sur le lieu de travail. En déposant un rapport, vous pouvez demander soit une assistance informelle, soit une enquête formelle, comme expliqué dans ce document.
- **Déposer une plainte externe.** Bien que les employés soient encouragés à signaler et à résoudre les plaintes de harcèlement sexuel en interne, ils peuvent déposer une plainte officielle auprès de l'une ou l'autre ou des deux agences gouvernementales énumérées ci-dessous dans les délais prescrits.

Mass. Commission Against Discrimination (Commission du Massachussetts contre la discrimination) One Ashburton Place, Room 601 Boston, MA 02108 617-994-6000 Fax: 617-994-6196	Equal Employment Opportunity Commission (Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi) John F. Kennedy Federal Building 475 Government Center Boston, MA 02203 1-800-669-4000 Fax: 1-800-669-6820
---	---

Si vous voyez quelque chose, dites-le – ne soyez pas qu'un spectateur ! Si vous pensez qu'un autre employé a été victime d'un comportement qui viole cette politique, signalez immédiatement ce comportement à votre superviseur ou votre chef de division, à votre partenaire RH ou au médiateur de l'université. Si les employés ne signalent pas le harcèlement sexuel, Bentley peut ne pas se rendre compte de l'existence d'une telle conduite et ne peut pas prendre de mesures pour faire cesser ce comportement.

Que se passera-t-il s'il est établi qu'une personne s'est livrée à du harcèlement sexuel ?

Parfois, les employés hésitent à signaler un harcèlement sexuel parce qu'ils pensent que « rien ne sera fait » ou qu'ils « ne veulent pas que quelqu'un perde son emploi ». Bentley prend le harcèlement sexuel au sérieux. Si un rapport de harcèlement sexuel est porté à l'attention des Ressources humaines ou du médiateur, nous travaillerons avec vous pour déterminer la marche à suivre. L'objectif est de faire en sorte que le harcèlement cesse et ne se reproduise pas.

Chaque fois qu'un employé est soumis à une mesure disciplinaire, les conséquences doivent être proportionnelles à l'infraction. Le conseil peut être approprié dans certains cas, alors que dans d'autres cas c'est le licenciement qui le sera. S'il est établi qu'un employé a enfreint la politique sur le harcèlement sexuel, Bentley prendra en compte des facteurs tels que la nature et la gravité de l'infraction, l'existence d'infractions antérieures et quelle sanction permettra de s'assurer que le comportement cesse et ne se reproduise pas.

Protection contre les représailles. Aucune mesure de représailles ne sera prise à l'encontre de toute personne qui signale un cas de harcèlement sexuel, dépose une plainte interne ou externe pour harcèlement, s'oppose à des pratiques de harcèlement ou participe à l'enquête sur ces plaintes.

Obligation de bonne foi. Bien que les employés soient encouragés à soulever les problèmes de harcèlement sexuel, ils ne peuvent pas déposer sciemment ou de façon inconsidérée une fausse plainte pour harcèlement sexuel. Toute action de ce type peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.