

Politique du Diocèse épiscopal de Long Island en matière de harcèlement et d'exploitation sexuels

Politique sur le harcèlement sexuel

(Adapté par le Conseil diocésain, avril 2022)

Le Diocèse de Long Island (le « Diocèse ») s'engage à maintenir un lieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Ce dernier est une forme de discrimination sur le lieu de travail. Tous les employés sont tenus de travailler de sorte à prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Cette politique est l'une des composantes de l'engagement du Diocèse en faveur d'un environnement de travail exempt de discrimination. Le harcèlement sexuel est contraire à la loi¹ et les employés ont droit à un lieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Ils sont invités à signaler tout harcèlement sexuel en déposant une plainte en interne auprès du Diocèse. Les employés peuvent également déposer une plainte auprès d'une agence gouvernementale ou d'un tribunal conformément aux lois anti-discrimination fédérales, de l'Etat et/ou locales.

Politique :

1. La politique du diocèse s'applique à tous les employés, y compris le clergé, les candidats à l'emploi, les stagiaires, rémunérés ou non, les prestataires et les personnes qui font des affaires avec le diocèse, quel que soit leur statut d'immigration. Dans le reste du présent document, le terme « employés » fait référence à ce groupe.
2. Le harcèlement sexuel ne sera pas toléré. Tout employé ou individu couvert par cette politique qui se livre à du harcèlement sexuel ou à des représailles fera l'objet de mesures correctives et/ou disciplinaires (notamment : conseil, suspension, licenciement).
3. Interdiction de représailles : Nulle personne couverte par cette politique ne fera l'objet de mesure défavorable lorsqu'elle signale un incident de harcèlement sexuel, fournit des informations ou contribue de toute autre manière à une enquête sur une plainte de harcèlement sexuel. Le Diocèse ne tolérera pas de représailles à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, signale ou fournit des informations sur un harcèlement sexuel présumé. Tout employé du diocèse exerçant des représailles à l'encontre d'une personne impliquée dans une enquête sur le harcèlement sexuel fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Tous employés et stagiaires rémunérés ou non,² travaillant sur le lieu de travail qui pensent avoir fait l'objet de telles représailles sont tenus d'en informer un superviseur, un responsable ou l'une des autres personnes identifiées ci-dessous dans les Procédures de signalement de harcèlement ou de représailles. Tous employés, stagiaires rémunérés ou non ou non-employés qui pensent avoir été la cible de telles représailles peuvent également demander réparation dans d'autres forums disponibles, comme expliqué ci-dessous dans la section sur les protections juridiques.

¹ Bien que cette politique traite spécifiquement du harcèlement sexuel, le harcèlement et la discrimination à l'égard des personnes de toutes les classes protégées sont interdits. Dans l'État de New York, ces classes comprennent l'âge, la race, la croyance, la couleur, l'origine nationale, l'orientation sexuelle, le statut militaire, le sexe, le handicap, l'état civil, le statut de victime de violence domestique, l'identité ou l'expression de genre, le statut familial, les caractéristiques génétiques prédisposantes et les antécédents criminels.

² Un non-salarié est une personne qui est (ou est employée par) un entrepreneur, un sous-traitant, un vendeur, un consultant ou toute personne fournissant des services sur le lieu de travail. Les non-salariés protégés comprennent les personnes communément

appelées entrepreneurs indépendants, travailleurs « gig » et travailleurs temporaires. Sont également incluses les personnes fournissant des services de réparation d'équipements, de nettoyage ou tout autre service fourni dans le cadre d'un contrat avec l'employeur.

4. Le harcèlement sexuel est offensant, constitue une violation de nos politiques, est illégal et peut engager la responsabilité du diocèse en cas de préjudice subi par les victimes du harcèlement. Les auteurs de harcèlement peuvent également être tenus responsable individuellement. Les employés de tous niveaux qui s'engagent dans le harcèlement sexuel, y compris les cadres et les superviseurs qui se livrent au harcèlement sexuel ou qui permettent l'occurrence de ces pratiques, seront pénalisés pour une telle inconduite.
5. Le Diocèse mènera une enquête rapide et approfondie afin de garantir une procédure régulière pour l'ensemble des parties, chaque fois que la direction recevra une plainte pour harcèlement sexuel ou aura connaissance de la possibilité d'un harcèlement. Le Diocèse assurera la confidentialité de l'enquête dans la mesure du possible. Des mesures correctives efficaces seront prises lorsque le harcèlement sexuel est avéré. Tous les employés, y compris les cadres et les superviseurs, sont tenus de coopérer à toute enquête interne sur le harcèlement sexuel.
6. Tous les employés sont encouragés à signaler tout harcèlement ou comportement qui enfreint cette politique. Le Diocèse fournira aux employés un formulaire de plainte afin qu'ils puissent signaler le harcèlement et déposer les plaintes.
7. Les cadres et les superviseurs sont **tenus** de signaler toute plainte qu'ils reçoivent, ou tout harcèlement qu'ils observent ou dont ils ont connaissance, à une ou plusieurs des personnes identifiées ci-dessous dans les Procédures de signalement du harcèlement ou des représailles.
8. Cette politique s'applique à tous les employés, aux stagiaires rémunérés ou non, et aux non-employés, tels que les prestataires, les sous-traitants, les vendeurs, les consultants ou toute personne fournissant des services sur le lieu de travail. Tous et toutes doivent suivre et se conformer à cette politique. Cette dernière doit être communiquée à tous les employés et doit être affichée de manière bien visible sur les lieux de travail dans la mesure du possible (par exemple, dans un bureau principal, et non dans un lieu de travail hors site). Elle doit également être fournie aux employés lors de leur embauche.

L'ÉDUCATION ET LA FORMATION

9. L'éducation et la formation sur les questions de harcèlement sexuel sont requises pour tout le personnel de l'Église et pour toutes les autres personnes à qui la présente politique s'applique. Chaque paroisse ou institution diocésaine tiendra un registre des personnes ayant participé à ces formations.

Le diocèse fournira la formation nécessaire à ces personnes par le biais de cours en personne et en ligne fournis par L'École George Mercer Jr. de Théologie. Les exigences de recyclage sont décrites dans l'onglet Safe Church sur le site Web de l'école Mercer à l'adresse www.mercerschool.org. Depuis octobre 2018, conformément à la loi de l'État, les employeurs sont tenus de fournir une formation annuelle sur le harcèlement sexuel à tous les employés dans l'État de New York. À l'avenir, les employeurs devront fournir une formation sur le

harcèlement sexuel à l'ensemble des employés chaque année.

Les preuves de conformité des paroisses et des institutions à la formation « Église sûre » seront présentées à l'évêque dans le cadre des visites épiscopales officielles.

Qu'est-ce que le « harcèlement sexuel » ?

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle et est illégal conformément à la législation fédérale, de l'Etat et (le cas échéant) locale. Parmi les formes de harcèlement sexuel, citons le harcèlement fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'auto-identification ou la perception du sexe, l'expression de genre, l'identité de genre et le statut de transsexuel.

Le harcèlement sexuel est illégal lorsqu'il soumet une personne à des conditions d'emploi ou à des privilèges inférieurs. Le harcèlement n'a pas besoin d'être grave ou omniprésent pour être illégal. Il peut s'agir de toute conduite harcelante qui ne se résume pas à de petites attentions ou à des désagréments insignifiants. Une conduite importune qui est soit de nature sexuelle, soit dirigée contre une personne en raison de son sexe constitue du harcèlement sexuel :

ï Cette conduite a pour but ou pour effet d'interférer de manière déraisonnable avec les performances professionnelles de la personne ou la création d'un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant, même si la personne qui signale le harcèlement sexuel n'en est pas la victime.

ï Une telle conduite est considérée, de manière explicite ou implicite, comme une condition d'emploi ; ou la soumission ou le rejet d'une telle conduite est utilisée comme base des décisions affectant l'emploi d'une personne.

Un environnement de travail hostile au harcèlement sexuel comprend, sans s'y limiter, des mots, des signes, des blagues, des farces, des intimidations ou des actes de violence physique de nature sexuelle ou dirigés contre une personne en raison de son sexe. Il consiste également en des avances verbales ou physiques non désirées, des déclarations désobligeantes sexuellement explicites ou des remarques sexuellement discriminatoires faites par quelqu'un qui sont offensantes ou choquantes pour le destinataire, qui le mettent mal à l'aise ou l'humilient, qui interfèrent avec ses performances professionnelles.

Le harcèlement sexuel se produit également lorsqu'une personne en position d'autorité essaie d'échanger des avantages professionnels contre des faveurs sexuelles. Il peut s'agir d'une embauche, d'une promotion, d'un maintien dans l'emploi ou de toute autre modalité, condition ou privilège d'emploi. Ce type de harcèlement est également appelé « quid pro quo ».

Tout employé qui se sent harcelé doit le signaler afin que toute infraction à la présente politique soit corrigée rapidement. Tout comportement de harcèlement, même un incident unique, sera traité dans le cadre de cette politique.

Exemples de harcèlement sexuel

Les paragraphes suivants décrivent certains des types d'actes qui peuvent constituer un harcèlement sexuel illégal et qui sont strictement interdits :

ï Actes physiques de nature sexuelle, tels que :

○ Toucher, pincer, tapoter, embrasser, étreindre, saisir, frôler le corps d'un autre employé ou lui donner des coups ; et/ou

○ Viols, violences sexuelles, agressions sexuelles ou tentatives de les commettre

ï Avances ou propositions sexuelles non désirées, telles que :

- Demandes de faveurs sexuelles accompagnées de menaces implicites ou manifestes concernant l'évaluation des performances professionnelles de la cible, une promotion ou d'autres avantages ou inconvénients liés au travail ; et/ou
- Pression subtile ou évidente pour des activités sexuelles non souhaitées.

ï Gestes, bruits, remarques ou plaisanteries à connotation sexuelle, ou commentaires sur la sexualité ou l'expérience sexuelle d'une personne, de même à créer un environnement de travail hostile.

ï Les stéréotypes sexuels se produisent lorsque des comportements ou des traits de personnalité sont considérés comme inappropriés simplement parce qu'ils ne sont pas conformes aux idées ou aux perceptions d'autres personnes sur la façon dont les individus d'un sexe donné devraient agir ou paraître.

ï Les affichages ou publications à caractère sexuel ou discriminatoire sur le lieu de travail, tels que :

- Afficher des photos, des affiches, des calendriers, des graffitis, des objets, du matériel promotionnel, des supports de lecture ou d'autres documents qui sont sexuellement dégradants ou pornographiques. Parmi ces documents figurent les affichages à caractère sexuel sur les ordinateurs ou les téléphones portables du lieu de travail et le partage de ces affichages sur le lieu de travail.

ï Actions hostiles à l'encontre d'un individu en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre et de son statut de transsexuel, telles que :

- Interférer avec, détruire ou endommager le poste de travail, les outils ou l'équipement d'une personne, ou interférer de toute autre manière avec la capacité de la personne à effectuer son travail.
- Saboter le travail d'une personne ; et/ou
- Intimidation, cris, injures.

Qui peut être la cible de harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel peut se produire entre des personnes, quel que soit leur sexe ou leur genre. La législation de New York protège les employés, les stagiaires rémunérés ou non, les non-employés, y compris les prestataires indépendants et les personnes employées par des sociétés contractantes afin de fournir des services sur le lieu de travail. Les harceleurs peuvent être un supérieur, un subordonné, un collègue de travail ou toute personne présente sur le lieu de travail, et notamment un prestataire indépendant, un travailleur sous contrat, un vendeur, un client ou un visiteur.

Où le harcèlement sexuel peut-il se produire ?

Le harcèlement sexuel illégal ne se limite pas au lieu de travail physique lui-même. Il peut se produire lorsque les employés sont en déplacement professionnel ou lors d'événements ou de fêtes parrainés par l'employeur. Les appels, les textos, les courriels et l'utilisation des médias sociaux par les employés peuvent constituer un harcèlement illégal sur le lieu de travail, même s'ils ont lieu en dehors des locaux du lieu de travail, sur des appareils personnels ou en dehors des heures de travail.

Représailles

Les représailles illégales sont consistées de toute action susceptible de décourager un

travailleur de se manifester pour déposer ou soutenir une plainte pour harcèlement sexuel. Il n'est pas nécessaire que l'action négative soit liée au travail ou se produise sur le lieu de travail pour constituer des représailles illégales (par exemple, des menaces de violence physique en dehors des heures de travail).

Ces représailles sont illégales en vertu de la législation fédérale, de l'Etat et (le cas échéant) locale. La loi sur les droits de l'homme de l'État de New York protège tout individu qui s'est engagé dans une « activité protégée ». Celle-ci se produit lorsqu'une personne a :

- ï porté plainte pour harcèlement sexuel, soit en interne, soit auprès d'une agence anti-discrimination ;
- ï témoigné ou prêté son concours dans le cadre d'une procédure pour harcèlement sexuel conformément à la loi sur les droits de l'homme ou à une autre loi anti-discrimination ;
- ï opposé au harcèlement sexuel en déposant une plainte verbale ou informelle à ou en informant simplement un superviseur ou un gestionnaire du harcèlement ;
- ï révèle qu'un autre employé a été harcelé sexuellement ; ou
- ï encourager un collègue à dénoncer le harcèlement.

Même si le harcèlement présumé ne s'avère pas constituer une infraction de la loi, la personne est protégée contre les représailles si elle croyait de bonne foi que les pratiques étaient illégales. Toutefois, la disposition relative aux représailles n'est pas destinée à protéger les personnes qui portent intentionnellement de fausses accusations de harcèlement.

Procédure de signalement de soupçons de harcèlement sexuel et/ou de représailles

La prévention du harcèlement sexuel est la responsabilité de chacun. Le Diocèse ne peut pas prévenir ou remédier au harcèlement sexuel s'il n'en a pas connaissance. Tout employé rémunéré ou non, stagiaire ou non-employé qui a été soumis à un comportement pouvant constituer un harcèlement sexuel est encouragé à signaler ce comportement comme indiqué ci-dessous. Toute personne qui est témoin ou qui a connaissance de cas potentiels de harcèlement sexuel est tenue signaler ce comportement comme indiqué ci-dessous.

Les signalements de harcèlement sexuel peuvent être faits verbalement ou par écrit. Un formulaire de plainte écrite est disponible sur le site Web de Mercer (www.mercerschool.org) et les employés sont encouragés à l'utiliser. Ceux qui signalent un harcèlement sexuel au nom d'autres employés doivent utiliser le formulaire de plainte et indiquer qu'ils le font au nom d'un autre employé.

Les employés, les stagiaires rémunérés ou non et les non-employés qui pensent avoir été la cible de harcèlement sexuel peuvent également demander de l'aide sur d'autres forums disponibles, comme expliqué ci-dessous dans la section sur les protections juridiques.

1. Rapport sur le clergé

Si vous pensez avoir été victime d'une forme quelconque de harcèlement sexuel ou de représailles de la part du **CLERGÉ**, n'hésitez pas à nous communiquer rapidement cet état de fait à l'une ou plusieurs des personnes suivantes :

- a. Votre superviseur ;
- b. Un gardien de la congrégation ;
- c. L'évêque ; et/ou
- d. **Le Chanoine des soins pastoraux / l'Officier d'accueil** (Actuellement : Le Révérend Canon Patricia Mitchell (pmitchell@dioceseli.org).

Pour toute information concernant le dépôt d'une plainte contre un membre du clergé, consultez le site www.mercerschool.org/safechurch.

2. Rapports sur le non-clergé

Si vous pensez avoir été victime d'une forme quelconque de harcèlement sexuel ou de représailles de la part de **NON-CLERGÉ**, n'hésitez pas à nous communiquer rapidement cet état de fait à une ou plusieurs des personnes suivantes :

- a. Votre superviseur ;
- b. Le recteur ou la personne du clergé en charge de la congrégation ;
- c. Un directeur de la congrégation ; et/ou
- d. L'évêque.

Vous n'êtes pas tenu de vous plaindre auprès de votre supérieur hiérarchique ou au sein de votre chaîne de commandement.

Vous pouvez déposer une plainte formelle ou informelle auprès de l'un des personnels susmentionnés par l'un des moyens suivants :

- a. Un appel téléphonique ;
- b. Une lettre ;
- c. un courriel ; et/ou
- d. Une réunion en personne.

Responsabilités de supervision

Les superviseurs et responsables du diocèse qui reçoivent une plainte ou des informations sur un harcèlement sexuel présumé, qui observent ce qui pourrait être un comportement de harcèlement sexuel ou qui, pour quelque raison que ce soit, soupçonnent qu'un harcèlement sexuel est en cours, **sont tenus** de le signaler au chanoine chargé de la pastorale/responsable de l'accueil ou à l'évêque, dans une situation impliquant le clergé, ou à l'évêque dans une situation impliquant des non-membres du clergé.

Outre le fait d'être soumis à des mesures disciplinaires s'ils ont eux-mêmes adopté un comportement de harcèlement sexuel, les superviseurs et les gestionnaires seront soumis à des mesures disciplinaires s'ils ne signalent pas un harcèlement sexuel présumé ou s'ils permettent sciemment qu'il se poursuive.

Les superviseurs et les gestionnaires seront également soumis à des mesures disciplinaires pour l'exercice de représailles.

Plainte et enquête sur le harcèlement sexuel

Toutes les plaintes ou informations liées au harcèlement sexuel feront l'objet d'une enquête, que ces informations aient été rapportées sous forme verbale ou écrite. Ces enquêtes seront menées dans les meilleurs délais et seront confidentielles dans la mesure du possible.

Une enquête sur toute plainte, information ou connaissance d'un harcèlement sexuel présumé sera prompte et approfondie, commencée immédiatement et terminée dès que possible. L'enquête restera confidentielle dans la mesure du possible. Les personnes concernées, et notamment les plaignants, les témoins et les harceleurs présumés, bénéficieront d'une procédure régulière, comme indiqué ci-dessous, afin de protéger leurs droits à une enquête équitable et impartiale.

Tout employé peut être tenu de coopérer, le cas échéant, à une enquête sur des soupçons de harcèlement sexuel. Le diocèse ne tolérera pas de représailles à l'encontre d'employés qui déposent des plaintes, soutiennent la plainte d'un autre ou participent à une enquête concernant une infraction de la présente politique.

Bien que le déroulement puisse varier d'un cas à l'autre, les enquêtes sont censées se dérouler de la manière suivante :

ï Dès réception de la plainte, le diocèse procédera immédiatement à un examen des allégations, et prendra toute mesure provisoire (par exemple, demander au défendeur de s'abstenir de communiquer avec le plaignant), le cas échéant. Si la plainte est verbale, encouragez la personne à remplir le « Formulaire de plainte » par écrit. Si elle refuse, rédigez un formulaire de plainte basé sur le rapport verbal.

ï Si des documents, des courriels, des textes, des enregistrements téléphoniques et/ou des médias sociaux sont intéressants pour l'enquête, prenez des mesures pour les obtenir et les préserver.

ï Demandez et examinez tous les documents intéressants, y compris les communications électroniques.

ï Interrogez les parties concernées, et notamment tout témoin.

ï Créez une documentation écrite de l'enquête (telle qu'une lettre, un mémo ou un courriel) avec les éléments suivants :

- Une liste de tous les documents examinés, ainsi qu'un résumé détaillé des documents correspondants ;
- Une liste des noms des personnes interrogées, ainsi qu'un résumé détaillé de leurs déclarations ;
- Une chronologie des événements ;
- Un résumé des incidents antérieurs, signalés ou non signalés ; et
- Le fondement de la décision et la résolution finale de la plainte, ainsi que les actions correctives.

ï Conservez la documentation écrite et les documents associés dans un endroit sûr et confidentiel.

ï Informez rapidement la personne qui a fait le signalement et la ou les personnes faisant l'objet de la plainte de la décision finale et mettre en œuvre toute action corrective identifiée dans le document écrit.

- ï Informez la personne qui a fait le signalement de son droit de déposer une plainte ou une accusation en externe, comme indiqué dans la section suivante.

Protections juridiques et remèdes externes

Le harcèlement sexuel est non seulement interdit par le Diocèse, mais aussi par la loi de l'État, la loi fédérale et, le cas échéant, la loi locale.

Outre la procédure interne au Diocèse, les employés peuvent également décider d'engager des recours juridiques auprès des entités gouvernementales suivantes. Bien qu'un avocat privé ne soit pas tenu de déposer une plainte auprès d'une agence gouvernementale, vous pouvez demander son avis juridique.

En plus de celles décrites ci-dessous, les employés de certains secteurs d'activité peuvent bénéficier de protections juridiques supplémentaires.

Loi sur les droits de l'homme de l'État (HRL)

La loi sur les droits de l'homme (HRL), codifiée sous le nom de N.Y. Executive Law, art. 15, § 290 et suivants, s'applique à tous les employeurs de l'État de New York en ce qui concerne le harcèlement sexuel, et protège les employés, les salariés et les travailleurs indépendants ou les stagiaires rémunérés ou non et les non-employés³, quel que soit leur statut d'immigration. Une plainte pour infraction à la loi sur les droits de l'homme peut être déposée soit auprès de la Division des droits de l'homme (DHR), soit auprès de la Cour suprême de l'État de New York.

Les plaintes auprès du DHR peuvent être déposées à tout moment **dans les trois ans** qui suivent le harcèlement. Si une personne n'a pas déposé de plainte auprès du DHR, elle peut intenter une action directement devant le tribunal de l'État en vertu de la HRL, **dans les trois ans** suivant le harcèlement sexuel présumé. Une personne ne peut pas déposer une plainte auprès du DHR si elle a déjà déposé une plainte au titre de la loi sur les droits de l'homme devant le tribunal d'État.

Le fait de déposer une plainte interne au diocèse ne prolonge pas le délai de dépôt d'une plainte auprès du DHR ou d'un tribunal. Les trois années sont comptées à partir de la date de l'incident de harcèlement le plus récent.

Vous n'avez pas besoin d'un avocat pour déposer une plainte auprès du DHR. En outre, le dépôt d'une plainte auprès du DHR est gratuit.

Le DHR enquêtera sur votre plainte et déterminera s'il existe une cause probable de croire qu'il y a eu harcèlement sexuel. Les cas sont transmis à une audience publique devant un juge de droit administratif. Si le harcèlement sexuel est avéré à l'issue de l'audience, le DHR a le pouvoir d'accorder une réparation, qui varie mais peut inclure l'obligation pour votre employeur de prendre des mesures pour faire cesser le harcèlement, ou de réparer les dommages causés, y compris le paiement de dommages pécuniaires, les honoraires d'avocat et les amendes civiles.

Les coordonnées du bureau principal du DHR sont les suivantes : NYS Division of Human Rights, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458. Vous pouvez appeler le (718) 741-8400 ou visiter le site : www.dhr.ny.gov.

Contactez le DHR au (888) 392-3644 ou visitez dhr.ny.gov/complaint pour de plus amples informations sur le dépôt d'une plainte. Le site Web contient un formulaire de plainte qui peut être téléchargé, rempli, notarié et envoyé par courrier au DHR. Il contient également les coordonnées des bureaux régionaux du DHR dans l'État de New York.

Loi sur les droits civils de 1964

La Commission des États-Unis pour l'égalité des chances en matière d'emploi (EEOC) applique

les lois fédérales contre la discrimination, notamment le titre VII de la loi fédérale sur les droits civils de 1964 (codifiée sous le nom de 42 U.S.C. § 2000e et suivantes.). Toute personne peut déposer une plainte auprès de l'EEOC à tout moment dans les 300 jours suivant le harcèlement. Le dépôt d'une plainte auprès de l'EEOC est gratuit. L'EEOC enquêtera sur la plainte et déterminera s'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu discrimination, auquel cas l'EEOC émettra une lettre de droit de poursuite permettant à l'individu de déposer une plainte devant un tribunal fédéral.

L'EEOC ne tient pas d'audience et n'accorde pas de réparation, mais peut prendre d'autres mesures, notamment porter des affaires devant les tribunaux fédéraux au nom des parties plaignantes. Les tribunaux fédéraux peuvent accorder des réparations s'il est établi qu'il y a eu discrimination. En général, les employeurs privés doivent avoir au moins 15 employés pour relever de la compétence de l'EEOC.

³ Un non-salarié est une personne qui est (ou est employée par) un prestataire, un sous-traitant, un vendeur, un consultant ou toute personne fournissant des services sur le lieu de travail. Les non-salariés protégés comprennent les personnes communément appelées prestataires indépendants, travailleurs « gig » et travailleurs temporaires. Sont également incluses les personnes fournissant des services de réparation d'équipements, de nettoyage ou tout autre service fourni dans le cadre d'un contrat avec l'employeur.

Un employé alléguant une discrimination au travail peut déposer une « accusation de discrimination ». L'EEOC dispose de bureaux de district, de zone et de terrain où les plaintes peuvent être déposées.

Contactez l'EEOC en appelant le 1-800- 669-4000 (TTY : 1-800-669-6820), en visitant son site Web à l'adresse www.eeoc.gov ou en envoyant un courriel à info@eeoc.gov.

Si une personne a déposé une plainte administrative auprès du DHR, le DHR déposera la plainte auprès de l'EEOC afin de préserver le droit de poursuivre devant un tribunal fédéral.

Protections locales

De nombreuses communes appliquent des lois protégeant les individus contre le harcèlement sexuel et la discrimination. Contactez le comté, la ville ou le village dans lequel la victime vit pour savoir si une telle loi existe. Ainsi, les employés qui travaillent dans la ville de New York peuvent déposer des plaintes pour harcèlement sexuel auprès de la Commission des droits de l'homme de la ville de New York. Contactez son bureau principal à l'adresse suivante : Law Enforcement Bureau of the NYC Commission on Human Rights, 22 Reade Street, 1st Floor, New York, New York ; appelez le 311 ou le (212) 306-7450 ; ou rendez-vous sur www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml.

Contactez le service de police local

Si le harcèlement implique des attouchements physiques non désirés, un confinement physique forcé ou des actes sexuels forcés, la conduite peut constituer un délit. Contactez le service de police local.

Politique sur l'exploitation sexuelle

(Adopté par le Conseil diocésain, avril 2022)

Le Diocèse de Long Island (« le Diocèse ») interdit et ne tolère pas l'exploitation sexuelle sous quelque forme que ce soit. L'exploitation implique un déséquilibre de pouvoir, par exemple entre l'employeur et l'employé, le fort et le faible, le chef spirituel et le paroissien, etc. Elle peut être manifeste, par exemple lorsque des faveurs sont accordées en échange de faveurs sexuelles. Elle peut être plus subtile, par exemple lorsqu'une relation sexuelle se développe entre un collaborateur de l'église et une personne sous ses ordres dans le cadre d'une

relation pastorale, de mentorat ou de supervision.

Tous les membres du personnel de l'Église, y compris les membres du clergé, les séminaristes, les postulants, les candidats aux ordres, les bénévoles qui supervisent régulièrement des activités pour les jeunes, les membres de la sacristie, tous les employés du diocèse ou des paroisses, des missions, des chapelles ou d'autres unités diocésaines, les détenteurs des clés des propriétés de l'Église, les responsables laïcs de tout groupe ayant un accès régulier aux propriétés ou aux installations de l'Église sont tenus de respecter la politique du diocèse interdisant l'exploitation sexuelle.

Qu'est-ce que l'« exploitation sexuelle » ?

L'exploitation sexuelle consiste à faire pression sur des personnes ou à exiger d'elles qu'elles accordent des faveurs sexuelles contre leur gré, en les menaçant de leur refuser toute aide, de les priver de leur soutien professionnel ou de toute autre répercussion négative sur le lieu de travail ou dans la communauté.

L'exploitation sexuelle est un type d'abus. Elle peut se manifester sous différentes formes, notamment les suivantes :

- ï La *violence physique* est une blessure non accidentelle, infligée intentionnellement.
- ï L'*abus sexuel* perpétré par un adulte désigne toute forme de contact ou activité de nature sexuelle qui se produit entre un enfant⁴, un jeune⁵ ou un adulte et un adulte. Il s'agit notamment d'activité visant à éveiller ou à satisfaire les désirs sexuels de l'adulte, de l'enfant ou du jeune.
- ï On entend par *abus sexuel perpétré par un autre enfant ou jeune* tout contact ou activité de nature sexuelle qui se produit entre un enfant ou un jeune et un autre enfant ou jeune en l'absence de consentement, lorsque le consentement n'est pas possible ou lorsqu'un enfant ou un jeune a du pouvoir sur l'autre enfant ou jeune. Cela inclut toute activité visant à éveiller ou à satisfaire les désirs sexuels de l'un des enfants ou des jeunes.
- ï La *violence psychologique* est une blessure mentale ou émotionnelle infligée à un adulte, un enfant ou un jeune.
- ï La *négligence* est le fait de ne pas pourvoir aux besoins fondamentaux d'un enfant ou d'un jeune ou de ne pas le protéger contre tout préjudice.
- ï L'*exploitation économique* est le détournement délibéré, l'exploitation ou l'utilisation temporaire ou permanente illicite des biens ou de l'argent d'un enfant ou d'un jeune.

Exemples d'exploitation sexuelle

Les comportements importuns qui peuvent constituer une exploitation sexuelle comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- ï des embrassades inappropriées ou prolongées ;
- ï des baisers sur la bouche ;
- ï toucher les zones sexuelles du corps ;
- ï montrer de l'affection dans des endroits isolés tels que des chambres,

- des placards, des zones réservées au personnel ou d'autres pièces privées ;
- ï toute forme d'affection non désirée ;
- ï les commentaires ou les compliments (oraux, écrits ou électroniques) relatifs au corps ou à l'apparence d'une personne qui ont un caractère suggestif ;
- ï donner des cadeaux ou de l'argent à des personnes favorisées ;
- ï des réunions répétées et/ou privées avec des adultes individuels, en particulier des réunions qui ont lieu en dehors de la propriété de l'église et pendant les heures non ouvrables ;
- ï des communications électroniques répétées, telles que des courriels ou des textos, notamment celles qui contiennent des révélations personnelles ou des sollicitations d'une relation intime ; et/ou
- ï la recherche d'un temps privé excessif avec un adulte spécifique.

⁴ Un « enfant » se réfère à toute personne âgée de moins de 12 ans.

⁵ Un « jeune » se réfère à personne âgée d'au moins 12 ans, mais pas encore de 18 ans.

À QUI S'APPLIQUE CETTE POLITIQUE

1. Personnel de l'église

Cette politique s'applique à toutes les personnes suivantes lorsqu'elles exercent leurs fonctions respectives pour l'église :

- ï Tous les membres du clergé, qu'ils soient stipendiés, non stipendiés ou autres, qui sont engagés dans le ministère ou le service de l'église.
- ï Les séminaristes, les postulants et les candidats aux ordres.
- ï Tout le personnel rémunéré, qu'il soit employé dans les domaines du ministère ou d'autres types de services par le diocèse, ses congrégations, ses écoles ou d'autres agences.
- ï Ceux qui sous-traitent leurs services au diocèse, à ses congrégations, à ses écoles ou à ses agences.
- ï Bénévoles, y compris toute personne qui s'engage ou s'offre pour un service lié à l'église, ou qui aide ou effectue effectivement un service, qu'elle ait été ou non sélectionnée ou affectée à cette tâche. Les bénévoles comprennent les membres des conseils consultatifs, des sacristies, des comités de l'évêque et des conseils d'administration.

Exemples de personnel de l'Église :

- ï Enseignants de l'école de l'église ;
- ï Directeurs de chorales d'enfants ou de jeunes ;
- ï Les organistes qui travaillent avec des enfants ou des jeunes ;
- ï Les ministres laïcs de la jeunesse ;
- ï Directeurs bénévoles de la jeunesse ;
- ï Tout le personnel de l'Église qui travaille régulièrement dans la crèche ;

- ï Tout le personnel de l'Église qui travaille dans la crèche s'il est la seule personne de plus de 21 ans présente à tout moment ;
- ï Bénévoles autorisés en vertu du canon III.4 (tels que les visiteurs eucharistiques laïcs) ;
- ï Tout le personnel, bénévole ou rémunéré, des camps de l'église ; et/ou
- ï Adultes qui participent à des activités de nuit avec des enfants ou des jeunes plus de deux fois par an.

2. Détenteurs de clés

Toute personne ayant un accès libre aux installations appartenant à l'église.

SIGNALER UN CAS D'EXPLOITATION SEXUELLE PRÉSUMÉE

Si vous pensez que vous ou une autre personne avez fait l'objet d'une exploitation sexuelle, d'actions violant cette politique ou d'un comportement inapproprié, vous pouvez faire part de vos préoccupations à la personne incriminée si vous vous sentez à l'aise de le faire, et vous devez signaler vos préoccupations conformément à ce qui suit :

1. Rapports sur le clergé

Si vous pensez avoir été victime d'une forme quelconque d'exploitation sexuelle par le **CLERGÉ**, faites part de cet état de fait à l'une ou plusieurs des personnes suivantes :

- ï Votre supérieur hiérarchique ;
- ï Un gardien de la congrégation ;
- ï L'évêque ; et/ou
- ï Le Chanoine pour les soins pastoraux / Officier d'accueil
(Actuellement : Le Révérend Canon Patricia Mitchell
(pmitchell@dioceseli.org)).

2. Rapports sur les non-membres du clergé

Si vous pensez avoir été victime d'une forme quelconque d'exploitation sexuelle de la part d'un **NON-MEMBRE DU CLERGÉ**, vous devez rapidement faire part de votre inquiétude à une ou plusieurs des personnes suivantes :

- ï Votre supérieur hiérarchique ;
- ï Le recteur ou le membre du clergé en charge de la congrégation ;
- ï Un directeur de la congrégation ; et/ou
- ï L'évêque.

Vous pouvez transmettre vos préoccupations de manière formelle ou informelle aux personnes susmentionnées par l'un des moyens suivants :

- ï Un appel téléphonique ;
- ï Une lettre ;
- ï Un courriel ;
- ï Une réunion en personne ; et/ou
- ï Remplir et soumettre un formulaire de plainte.

Le personnel ecclésiastique est **tenu** de signaler toute violation suspectée ou avérée de la politique au recteur ou au membre du clergé responsable de la congrégation. Le personnel diocésain est **tenu** de signaler toute violation de la politique au chanoine chargé des soins pastoraux. Les rapports d'exploitation sexuelle, de violation de la politique ou de comportement inapproprié dans le cadre de la présente politique seront pris au sérieux et feront l'objet d'un examen et d'une enquête rapide et impartiale conformément aux procédures d'enquête décrites plus en détail dans la politique du diocèse sur le harcèlement sexuel.

SÉLECTION

Toutes les personnes couvertes par la présente politique doivent être sélectionnées à l'aide des outils et procédures suivants :

1. Les candidats à un emploi devraient, idéalement, être connus des dirigeants de la congrégation depuis au moins six (6) mois à un an.
2. Vérification des antécédents :
 - a. Un formulaire de demande ;
 - b. Vérification du casier judiciaire et du registre des délinquants sexuels ;
 - c. Entretien individuel ; et/ou
 - d. Vérification des références.

L'ÉDUCATION ET LA FORMATION

L'éducation et la formation sur les questions d'exploitation sexuelle au sein des relations pastorales sont requises pour tout le personnel de l'Église et les autres personnes qui relèvent de la présente politique. Chaque paroisse ou institution diocésaine doit tenir un registre des personnes ayant participé à ces formations.

Le diocèse fournira la formation nécessaire à ces personnes par le biais de cours en personne et en ligne fournis par L'École George Mercer Jr. de Théologie. Les personnes doivent suivre une nouvelle formation tous les 3 ans. Les exigences de recyclage sont décrites dans l'onglet Eglise sûre sur le site Web de la Mercer School à l'adresse www.mercerschool.org. Depuis octobre 2018, selon la loi de l'État, les employeurs sont tenus de fournir une formation annuelle sur le harcèlement sexuel aux employés situés dans l'État de New York. À l'avenir, les employeurs devront fournir une formation sur le harcèlement sexuel à tous les employés chaque année.

Les preuves que les paroisses et les institutions se conforment à la formation « Eglise sûre » seront présentées à l'évêque dans le cadre des visites épiscopales officielles.

INFORMATIONS DE CONTACT IMPORTANTES

Responsable de l'accueil du Diocèse épiscopal de Long Island
Le Révérend Canon Patricia S. Mitchell
Canon for Pastoral Care
pmitchell@dioceseli.org
516-248 4800 x 166

Formations « Église sûre, communautés sûres » dans l'École George
Mercer de Théologie du diocèse de Long Island
516-248-4800 x 150

Sterling Infosystems, Inc.
Sélection des antécédents criminels
Pour créer un compte paroissial, contactez
Nancy Signore/ 516-248-4800 x111 nsignore@dioceseli.org

Office des services de l'enfance et de la famille de l'État de New York

Services de protection de l'enfance - Ligne d'urgence 24 heures sur 24

1-800-342-372

[Révisé en octobre 2022]