



GUIDE SUR LES COMPORTEMENTS SÉCURITAIRES À L'INTENTION DES DIRECTEURS DE CAMPAGNE

L'ensemble des bénévoles, membres du personnel et candidats doit suivre le cours de formation en ligne sur les campagnes sécuritaires et de prendre connaissance du code de conduite dans le cadre d'une campagne élaboré par le PLC. En outre, les responsabilités ci-dessous incombent à toute personne, qu'elle soit salariée ou bénévole, dès lors qu'elle assume un rôle de leadership :

1. Afficher le code de conduite pendant la campagne et déposer un exemplaire de la Politique sur le respect en milieu de travail dans un endroit bien en vue du bureau de campagne;
2. Rappeler – quotidiennement, si nécessaire – à toute personne qui participe à la campagne que le PLC ne tolère aucun harcèlement pendant la campagne;
3. Faire attention quand elle envoie d'autres personnes faire du porte-à-porte, veiller à ce que ces dernières aient un moyen de communiquer tout problème éventuel et se sentent à l'aise avec les gens qui les accompagnent et faire en sorte qu'elles visitent des quartiers et des édifices où elles seront en sécurité;
4. Effectuer un suivi auprès des bénévoles qui cessent soudainement de participer sans donner d'explication pour déterminer s'il n'y a pas eu de problème de harcèlement non signalé;
5. Veiller à ce qu'aucune clique ne se forme sur des motifs discriminatoires qui pourrait aboutir à l'exclusion de certaines personnes (les personnes isolées ont plus de risques d'être victimes de harcèlement);
6. Consulter régulièrement les bénévoles et membres du personnel pour montrer clairement que vous êtes disposé à avoir des conversations ardues sur des sujets liés à la sécurité;
7. Fournir des conseils adéquats si une personne choisit de s'adresser à vous pour signaler un cas de harcèlement.

CONDUITE À ADOPTER EN CAS DE PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT

Si un bénévole, employé ou candidat s'adresse à vous pour que vous lui prodiguez des conseils parce qu'il a été victime de harcèlement, voici certaines pratiques exemplaires qui vous permettront de résoudre ses préoccupations.

Tout d'abord, faites preuve d'empathie envers la personne alléguant avoir été victime de harcèlement. Le harcèlement peut être une expérience traumatisante; même une personne qui paraît détendue peut en fait être bouleversée.

Deuxièmement, assurez la personne à l'origine du signalement que vous ne mettez pas ses dires en doute, même si vous êtes sceptique. Votre rôle est d'écouter; vous n'êtes pas là pour remettre en cause sa version des faits ni choisir un camp.

Troisièmement, assurez-la que le Parti libéral du Canada prend sa plainte au sérieux et que des processus sont mis en place pour lui fournir soutien et protection. Vous pouvez lui indiquer de consulter la Politique sur le respect en milieu de travail, disponible en ligne à liberal.ca/campagnes-sécuritaires

Quatrièmement, prenez fidèlement en note les déclarations de la personne et demandez-lui de consigner les comportements indésirables. Elle doit prendre en note les événements qui se sont produits en indiquant le lieu, les heures et les dates de tous les incidents, ainsi que les noms de tous les témoins éventuels. Elle doit aussi effectuer une capture d'écran de toute communication et conserver les messages vocaux pertinents. Elle peut demander à des témoins de faire de même.



Cinquièmement, encouragez la victime à signaler le cas de harcèlement et donnez-lui les outils nécessaires à cet effet. Si elle choisit de signaler le cas au parti, elle peut utiliser le numéro de téléphone (1 844 689-1737) et le site Web (liberal.ca/report) prévus à cet effet. Vous pouvez aussi lui donner les coordonnées qui lui permettront de signaler directement le cas aux dirigeants suivants identifiés dans la politique :

- a. Directeur des ressources humaines de la permanence nationale;
- b. Directeur national;
- c. Directeur d'un conseil provincial ou territorial.

Sixièmement, veillez à ce que la personne se sente en sécurité dans le cadre de son travail. Il se peut que vous deviez procéder sur-le-champ à des changements de responsabilités pour éviter qu'elle soit de nouveau victime de harcèlement.

Septièmement, procédez à tout changement nécessaire durant le reste de la campagne pour veiller à ce que la victime, ou toute autre personne, soit de nouveau aux prises avec le harceleur. Tout en préservant la confidentialité de la personne, parlez aux autres intervenants de la campagne pour faire en sorte que le milieu de travail global soit sécuritaire pour tous.

Enfin, effectuez un suivi auprès de la personne dans les jours qui suivent votre conversation initiale. Assurez-vous qu'elle a accès à du soutien et qu'elle se sent capable d'envisager une résolution du problème qui la fera se sentir en sécurité et lui donnera l'impression d'être comprise. De nouveau, vous pouvez lui demander de consulter les dirigeants indiqués ci-dessus.

POINTS À SIGNALER EN DERNIER LIEU :

- Il est important de préserver la confidentialité des personnes qui ont choisi de s'adresser à vous pour signaler un cas de harcèlement. N'abordez pas la personne mise en cause sans avoir reçu préalablement le consentement explicite de la personne ayant déposé plainte et ne divulguez pas les faits à quiconque faisant partie de l'équipe de campagne ou en étant étranger sans avoir reçu de permission explicite. Le Parti libéral du Canada s'est engagé à préserver la confidentialité des plaignants.
- Il ne relève pas de vos responsabilités d'accepter de rapport officiel de harcèlement ou d'enquêter sur des allégations de harcèlement. Seuls les membres de la direction du parti indiqués ci-dessus peuvent accepter un rapport officiel ou lancer une enquête.
- De la même façon, vous ne devez jamais décourager une personne de faire rapport, soit directement, soit en insinuant que cela créera certains problèmes au niveau de la campagne. Le parti tient à être tenu au courant de tous les cas de harcèlement éventuels afin de pouvoir prendre des mesures pour résoudre les préoccupations.
- Si une personne décide de ne pas présenter de rapport officiel, en fonction de la gravité du harcèlement, vous devez envisager de parler à l'une des personnes indiquées ci-dessus pour déterminer si le parti doit agir. Par exemple, si l'on vous signale un cas de violence en milieu de travail, relevant par exemple du harcèlement criminel ou d'une voie de fait, ou encore d'un possible comportement criminel, vous devez porter ces allégations à la connaissance de l'un des dirigeants indiqués dans la politique.
- Vous ne devez jamais agir de façon à sanctionner la personne qui a été mise en cause. Vous devez vous contenter de procéder aux changements nécessaires pour assurer la sécurité de la personne lésée.
- Lorsque la direction du parti aura pris sa décision, agissez en conséquence. Par exemple, si une personne se voit refuser le droit d'assister aux activités du parti, il vous incombe de faire respecter cette interdiction.
- N'hésitez pas à partager ce guide avec tous vos collègues de bureau qui, selon vous, sont susceptibles d'être saisis par une personne victime de harcèlement.

Nous vous remercions de faire preuve de leadership dans la création de milieux de travail sécuritaires.
