**Politique visant à contrer le harcèlement et l’intimidation dans un organisme communautaire**

**Exemple**

**Introduction**

Le harcèlement et l'intimidation sont des phénomènes qui touchent de nombreuses personnes dans différents milieux, notamment le milieu de travail et le milieu du bénévolat. Ces phénomènes sont inacceptables et doivent être dénoncés et combattus. C'est pourquoi l'organisme communautaire a élaboré la présente politique, qui vise à prévenir et à contrer le harcèlement et l'intimidation au sein de son organisation.

**Engagement**

L'organisme communautaire s'engage à prendre les moyens nécessaires afin d’offrir un milieu de travail et de bénévolat exempt de harcèlement et d'intimidation.

**La politique**

La présente politique vise à définir ce qu'est le harcèlement et l'intimidation, à établir les principes directeurs et les mesures préventives qui s'appliquent à l'organisme communautaire, ainsi qu'à préciser le rôle de la personne responsable désignée par l’organisme dans la prévention, la détection et le règlement des cas de harcèlement et d'intimidation. Elle indique également les modalités de traitement des plaintes.

**Définitions et exemples**

Le harcèlement et l'intimidation sont des comportements inacceptables qui nuisent au climat de travail et au bien-être des employé·e·s et des bénévoles et qui portent atteinte à la dignité, à la sécurité ou au bien-être des personnes visées. Ils peuvent se manifester sous différentes formes, telles que des propos injurieux, des menaces, des gestes déplacés, des moqueries, des critiques injustifiées ou des exclusions. Par exemple, il peut s'agir de :

- Insulter ou humilier une personne devant les autres

- Faire circuler des rumeurs ou des fausses informations sur une personne

- Intimider ou harceler une personne en raison de son origine, de son orientation sexuelle, de son handicap ou de toute autre caractéristique personnelle

- Empêcher une personne de s'exprimer ou de participer aux activités de l'organisme

- Faire du chantage ou des menaces à une personne pour obtenir quelque chose

**Conséquences**

Ces comportements peuvent entraîner des conséquences graves sur la santé physique et psychologique des personnes ciblées, ainsi que sur la performance et la cohésion de l'équipe.

**Procédure de traitement des plaintes**

L'organisme communautaire dispose d'une procédure de traitement des plaintes pour les personnes qui se sentent victimes ou témoins de harcèlement ou d'intimidation. Cette procédure vise à favoriser le règlement rapide et confidentiel des situations problématiques, dans le respect des droits et des intérêts de toutes les parties impliquées.

La procédure de traitement des plaintes comprend les étapes suivantes :

- La personne qui se sent victime ou est témoin de harcèlement ou d'intimidation peut s'adresser à la personne responsable désignée par l'organisme communautaire, qui est chargée de recevoir et de traiter les plaintes. Cette personne peut être un·e membre du conseil d'administration, un·e employé·e ou un·e bénévole de l'organisme.

- La personne responsable écoute la personne plaignante et lui fournit les informations nécessaires sur la politique et la procédure de traitement des plaintes. Elle lui offre également du soutien et de l'accompagnement tout au long du processus.

- La personne plaignante peut choisir de déposer une plainte formelle ou informelle. Une plainte formelle est écrite et signée par la personne plaignante. Une plainte informelle est verbale ou écrite, mais non signée.

- La personne responsable tente de régler la situation à l'amiable, en favorisant le dialogue entre les parties concernées, si elles y consentent. Elle peut également proposer des mesures préventives ou correctives, telles que des excuses, une médiation, une formation ou une sanction disciplinaire.

- Si le règlement à l'amiable n'est pas possible ou satisfaisant, la personne responsable procède à une enquête sur les faits allégués. Elle recueille les témoignages et les preuves pertinentes, en respectant le principe de la présomption d'innocence et le droit à la défense des parties mises en cause.

- La personne responsable rédige un rapport d'enquête qui expose les faits constatés, les conclusions et les recommandations. Elle transmet ce rapport à la direction de l'organisme communautaire, qui prend la décision finale sur le bien-fondé de la plainte et sur les mesures à appliquer.

- La personne responsable informe la personne plaignante et la personne mise en cause du résultat de l'enquête et de la décision finale. Elle leur rappelle également leurs droits et leurs recours en cas d'insatisfaction ou de représailles.

- La personne responsable documente chaque cas et collige toutes les informations pertinentes dans le but de prévenir et d’améliorer le traitement des plaintes d’intimidation et de harcèlement.

L'organisme communautaire s'assure que toute plainte est traitée avec diligence, impartialité et confidentialité. Il protège également les personnes impliquées contre toute forme de représailles. Il veille à ce que la politique et la procédure de traitement des plaintes soient connues et respectées par tous les membres de l'organisme.

