

Politique de Santropol Roulant relative aux espaces plus sûrs

Mise à jour de la politique : juin 2020

(I) Déclaration d'intention

Santropol Roulant a comme principes centraux l'engagement communautaire et la valorisation des personnes comme des cadeaux. Ces valeurs clés reposent sur la culture d'un sentiment d'appartenance à nos espaces ainsi que sur l'immense respect accordé à chacun des membres en honorant sa différence et sa complexité. Pour rendre honneur à chaque individu, il est primordial de protéger son intégrité et de veiller à ce que sa dignité soit respectée et préservée en tout temps. Santropol Roulant confie la responsabilité à chacun de ses membres de préserver un espace plus sûr et de chercher à créer un environnement de réflexion continue sur les façons dont les comportements de chacun peuvent avoir un impact sur les autres. Ainsi, la politique de Santropol Roulant vise à éduquer, à promouvoir les espaces sûrs et à créer un environnement sans harcèlement.

Santropol Roulant est un lieu d'apprentissage. La croissance personnelle, la curiosité et le jeu sont essentiels à son dynamisme et à sa productivité. C'est un espace où les conflits peuvent exister et les malaises peuvent parfois être présents. Tous les membres qui participent à cet espace doivent vouloir comprendre le rôle que leur comportement a sur les autres. Aucun membre ne devrait être attaqué personnellement pour ses paroles ou ses actions, mais celles-ci peuvent être critiquées dans la mesure où elles sont liées à du harcèlement, de l'intimidation ou de la discrimination qui mettent en péril notre engagement à préserver un espace plus sûr.

Faire partie d'une communauté diversifiée exige que chacun se surveille, reste ouvert et s'intéresse aux autres. Chacun doit également chercher à comprendre comment les autres voient le respect et à déployer tous les efforts pour les accommoder afin de préserver leur dignité individuelle.

Cette politique est écrite en partant du principe qu'en général, les gens qui sont attirés par notre travail ont de bonnes intentions et un esprit d'inclusion. Cette politique reconnaît la différence entre la bonne volonté et le refus de reconnaître et de réparer les torts causés aux autres. Nous voulons que ceux qui partagent nos valeurs d'inclusion développent une meilleure compréhension de ces enjeux, et qu'ils apprennent à s'engager dans notre travail et trouvent des moyens de le faire sans manquer de respect envers les autres, les diminuer ou leur nuire. Cette politique demande que les gens fassent un travail d'introspection même lorsque leurs intentions sont bonnes et restent ouverts à apprendre comment ils peuvent le mieux contribuer aux objectifs de cette politique, soit d'assurer un espace respectueux exempt de discrimination et de harcèlement pour notre communauté.

(II) Définitions

Personnel

Le personnel comprend toute personne à l'emploi de Santropol Roulant, qu'elle travaille à temps plein ou à temps partiel, de façon occasionnelle, contractuelle, permanente, temporaire ou dans un programme de travail partagé.

Membres réguliers

Les membres de Santropol Roulant comprennent toute personne qui participe à nos activités, comme indiqué dans nos statuts, ainsi que le personnel, les bénévoles (peu importe l'activité), la clientèle (de tous nos programmes) et les personnes qui ont fait un don. Cette politique s'applique également aux personnes qui visitent Santropol Roulant, notamment le personnel technique ou les personnes qui participent aux visites guidées et effectuent des livraisons.

Membres du comité

Les membres du comité sont les personnes nommées dans cette politique ou nommées et sélectionnées par le comité pour participer à la création d'un espace plus sûr à Santropol Roulant. Le comité sur le harcèlement sera composé des personnes suivantes :

- Le directeur ou la directrice des ressources humaines et, à sa place, le directeur général ou la directrice générale
- Une personne siégeant au conseil d'administration
- Une personne représentant le personnel permanent

Le comité doit également créer un espace permettant aux membres en général et aux membres en visite de participer à ses travaux. D'autres personnes peuvent également être nommées au comité, notamment :

- Une personne représentant le conseil d'administration
- Une personne représentant le personnel permanent
- Une personne représentant le personnel temporaire du Roulant (stagiaires ou personnel contractuel)
- Des membres de la communauté (bénévoles, personnes ayant fait un don ou clientèle)

Les personnes souhaitant participer aux travaux du comité doivent démontrer ce qui suit :

- Une adhésion aux principes de non-harcèlement et de non-discrimination
- Des connaissances en élaboration de politique, droit et résolution de conflits ainsi que de l'intérêt pour ces sujets
- De l'enthousiasme pour recevoir une formation et mobiliser les membres sur les enjeux entourant l'inclusion et les espaces plus sûrs.

Harcèlement

Le harcèlement regroupe tout comportement physique ou verbal offensant ou humiliant envers une personne. Il peut également s'agir de menaces ou d'intimidation, de mauvaises blagues ou de commentaires discriminatoires ou déplacés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur de la peau, la religion, l'âge, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, le statut sérologique, l'état matrimonial, la situation familiale, le statut socioéconomique, le handicap physique ou mental ou le fait qu'elle ait obtenu un pardon. Le harcèlement peut se produire en personne, mais il peut également avoir lieu en ligne, par courriel, par message texte et sur les médias sociaux.

Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique se manifeste par des commentaires, des gestes ou des comportements qui sont de nature vexatoire, hostile, non désirée et répétitive, et qui affectent la dignité et l'intégrité d'une personne. Un comportement vexatoire est humiliant, offensant ou abusif pour la personne qui le subit. Il nuit à l'estime de soi de la personne et lui cause de l'angoisse. Il dépasse ce qu'une personne raisonnable juge approprié dans le cadre de ses relations avec les autres. Considérés isolément, un commentaire, un geste ou un comportement peuvent sembler anodins, mais c'est l'accumulation de nombreux gestes pris ensemble qui peut constituer du harcèlement psychologique. Toutefois, un acte isolé grave pourrait aussi être considéré comme du harcèlement. Les moqueries, les taquineries, les propos insultants ou intentionnellement agaçants sont des exemples de harcèlement psychologique.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel regroupe tout comportement offensant ou humiliant en fonction du sexe ou du genre d'une personne. Il peut également s'agir de comportements de nature sexuelle qui génèrent un milieu intimidant, importun, hostile ou offensant, de comportement de nature sexuelle qui donnent à la victime des raisons de croire que son emploi, son occasion de faire du bénévolat ou son accès aux services ou au statut de membre de l'organisme dépend de conditions à caractère sexuel. Le harcèlement sexuel est également défini comme des invitations, des gestes, des regards ou des comportements implacables malgré un manque avéré de consentement ou d'intérêt. Ces comportements pourraient être considérés comme du harcèlement même si la victime n'exprimait pas clairement son refus. Le harcèlement sexuel nuit au sentiment d'autonomie corporelle et met en péril l'absence d'intrusions inappropriées dans l'espace personnel, de commentaires sur le corps ou les parties du corps des personnes, d'attouchements non sollicités, d'allusions et d'insinuations indésirables au sexe et à la sexualité, et de tout autre intrusion ou suggestion concernant une personne destinée à la contraindre, l'objectifier ou la faire taire. Cette politique considère également le harcèlement transphobe comme du harcèlement sexuel. Le mégenrage intentionnel, le vocabulaire transphobe, les questions intrusives destinées à humilier ou autres, ainsi que le harcèlement sexuel qui cible spécifiquement les personnes trans et non binaires sont spécifiquement des cas de harcèlement sexuel tels que définis par cette politique.

Intimidation

L'intimidation est définie comme un acte délibéré pour blesser, insulter ou menacer une autre personne. Il y a souvent un déséquilibre de pouvoir dans la situation, comme le personnel ayant plus d'ancienneté exerçant une influence blessante ou coercitive sur le nouveau personnel, les bénévoles, la clientèle ou les personnes ayant fait un don. Un intimidateur ou une intimidatrice exerce un contrôle sur les autres en les intimidant, en les harcelant, en les menaçant ou en les humiliant. L'intimidation est également de nature répétée, intentionnelle et malveillante, et est souvent en continu. Bien que les tactiques puissent varier d'un incident à l'autre, la personne faisant de l'intimidation cible les mêmes personnes à plusieurs reprises dans le but de les blesser ou de les diminuer d'une manière ou d'une autre. L'intimidation constitue également une menace de torts émotionnels ou physiques graves, et comprend saboter le travail, retenir des informations clés, cibler, commérer, harceler, espionner, suivre ou altérer des effets personnels d'un individu.

Discrimination

La discrimination est définie comme un traitement injuste ou préférentiel, dans l'une ou l'autre de ses activités ou opérations, en ce qui concerne la race, la couleur, la religion (croyance), le genre, l'expression de genre, l'âge, l'origine nationale (ascendance), le handicap, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle. Ces activités comprennent, mais sans s'y limiter, l'embauche et le licenciement de personnel, la sélection de bénévoles et de fournisseurs, et la fourniture de services ou de possibilités. La discrimination intentionnelle contre une personne constitue du harcèlement au sens de la présente politique.

Microaggressions

Une microagression est une déclaration, une action ou un incident considéré comme un exemple de discrimination indirecte, subtile ou inconsciente à l'encontre des membres d'un groupe marginalisé qui subit une discrimination telle que définie ci-dessus. Les microaggressions sont communes au sein des groupes marginalisés, et celles-ci contribuent à créer un environnement hostile pour les personnes qui en sont victimes. Les microaggressions régulières et répétées, même si elles sont involontaires, subtiles ou indirectes, peuvent constituer un harcèlement psychologique, en particulier une fois qu'elles ont été nommées et continuent de se produire. On s'attend à ce que tous les membres soient ouverts à apprendre ce qui constitue une microagression ainsi qu'à apprendre les mots, les gestes ou les actions identifiés comme tels et à changer leurs comportements.

Espace plus sûr

Un espace sûr est un endroit où toute personne qui s'y trouve peut s'exprimer confortablement et prendre soin de ceux et celles qui l'entourent sans crainte. La création d'un espace plus sûr n'est pas une fin en soi. Cultiver un espace plus sûr est un processus continu et une responsabilité quotidienne de toute la communauté de Santropol Roulant. C'est une norme que nous devons tous et toutes respecter ensemble en identifiant les risques et en nous exprimant même lorsque nous ne sommes pas personnellement impliqué·e·s, offensé·e·s et ciblé·e·s. En prenant soin de nous-mêmes et en faisant preuve de compassion pour les autres, nous créons une culture de

responsabilisation, nous maintenons un esprit de compassion et nous bâtissons une communauté plus forte.

Conflit

Un conflit est défini comme une action ou un engagement opposé ou mutuellement compétitif. Un conflit est normatif lorsque les gens ont des idées, des stratégies ou des attentes différentes sur la façon dont les choses devraient être faites. Par exemple, il peut s'agir de désaccords, d'arguments, de débats et de refus de dialogues entre deux personnes ou deux ou plusieurs groupes de personnes. En situation de conflit, les deux personnes impliquées ont une influence égale. Un conflit peut également se produire dans un climat où les personnes sont mutuellement respectueuses et de bonne foi, même s'il existe un désaccord sur une ligne de conduite donnée.

Des conflits peuvent également survenir entre le personnel de supervision et les personnes sous leur supervision, notamment entre la direction et les autres membres du personnel, les gestionnaires et les personnes sous leur supervision, les bénévoles et les personnes qui les coordonnent, la clientèle et le personnel de coordination, et le personnel et les membres de collectifs. Le respect des politiques, des normes de performance, de la présence, de la santé et de la sécurité, des obligations contractuelles, ainsi que la coordination des descriptions de poste et des fonctions peuvent également engendrer des situations propices aux conflits.

Les conflits ne sont pas synonymes de harcèlement, mais peuvent sembler menaçants, en particulier pour les personnes qui n'aiment pas les conflits. Tous les membres du Santropol Roulant sont invités à réfléchir sur la différence entre le harcèlement et le conflit qui émerge là où des différences existent et provoquent frustration, incertitude et désaccord. Le conflit peut être inconfortable, mais il peut également être une source de solutions créatives, d'objectifs clairs et d'occasions d'améliorer la collaboration.

Certains indicateurs permettent de distinguer un conflit du harcèlement. Lorsque des individus vivent un conflit, ils sont susceptibles d'éprouver des remords et d'assumer la responsabilité de leurs actes. Ils peuvent vouloir résoudre le problème afin de continuer à travailler, à faire du bénévolat, à contribuer ou à s'engager dans nos projets communs. Ils peuvent avoir l'intention de trouver un certain type de solution ou d'entente afin que de rétablir la relation. Les conflits surviennent à l'occasion et, dans la plupart des cas, ne seront pas graves ou ne causeront pas de torts sur le plan émotif aux personnes impliquées.

(III) Application et objectifs

Le harcèlement sous toutes ses formes n'est pas toléré à Santropol Roulant et tous les membres de l'organisation énumérés ci-dessus sont tenus de respecter cette politique. Le harcèlement comprend l'intimidation, le harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire tel que défini ci-dessus. Des mesures disciplinaires pourraient être imposées à tout membre qui aura harcelé une autre personne. Cette disposition s'applique à tout membre : qui fait obstacle au règlement d'une plainte de harcèlement;

qui exerce des représailles contre une personne ayant porté plainte pour harcèlement; ou qui dépose une plainte de harcèlement de mauvaise foi dans le but de nuire à un autre membre. Cette politique s'applique à tous les comportements liés aux activités de Santropol Roulant, dans ses locaux au centre-ville ou à la ferme de Senneville et y compris, mais sans s'y limiter, les réunions hors site, la formation, les retraites, les événements, les livraisons et toutes autres activités connexes.

Confidentialité et protection des renseignements personnels

Toutes les parties impliquées dans une plainte de harcèlement ou un processus de signalement doivent respecter la confidentialité de l'information relative aux autres parties en cause et ne parler de la plainte qu'aux personnes directement impliquées dans le processus de plainte. Santropol Roulant et toutes les personnes ayant participé au processus de plainte de harcèlement se conformeront à toutes les exigences de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le but de protéger les renseignements personnels de toutes les parties impliquées.

Anonymat

Le comité reconnaît qu'il peut y avoir de l'inconfort et de la peur associés au dépôt d'une plainte de harcèlement contre un autre membre de la communauté, mais aucune plainte de harcèlement ne peut être déposée de manière anonyme.

Notre communauté est relativement petite et la plupart des membres se connaissent bien. Comme notre organisation est petite, une fois déposées, les plaintes de harcèlement risquent de révéler indirectement l'identité des parties (par exemple dans les plaintes motivées). Il peut également y avoir des cas où la plainte, si elle se révèle vraie après enquête, nécessiterait une action immédiate et définitive du comité, surtout si l'événement ou la situation présente un risque pour d'autres membres de la communauté. Enfin, il est difficile d'enquêter sur les plaintes ou rapports anonymes qui n'identifient aucune personne (témoin, victime, accusé). Les plaintes déposées contre une personne sans lui donner la possibilité de connaître son accusateur, ainsi que ce qui lui est reproché, ne sont ni justes ni équitables, car tous les membres ont droit à un espace sûr exempt de commérages et d'intimidation. Cela dit, la politique est rédigée en mettant l'accent sur l'accommodement des victimes de harcèlement dans la mesure du possible.

Commencer une conversation

Tous les membres sont encouragés à utiliser leur statut de spectateur pour soutenir ou défendre les personnes victimes de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination. Ce ne sont pas tous les membres qui se sentiront assez en sécurité pour commenter ou intervenir pour diverses raisons, il est possible d'atténuer la pression d'intervenir directement dans une situation à cause d'un inconfort tout en respectant la vie privée des autres en faisant un signalement au comité. Les témoins, les spectateurs et les personnes qui sont victimes de harcèlement doivent se partager la responsabilité du signalement. Les membres ne devraient pas sentir qu'ils surveillent les autres en

signalant les situations problématiques, mais plutôt qu'ils contribuent à la santé et à la durabilité de notre communauté en créant un espace plus sûr.

Maintenir la responsabilisation grâce au signalement des incidents

Le signalement d'incidents au comité sur l'espace sûr ne déclenchera pas nécessairement une enquête. Les rapports permettront au comité de surveiller les incidents, d'offrir des conseils et d'intervenir au besoin. Le comité travaillera avec les membres de la communauté qui ont été mentionnés dans plusieurs rapports en intervenant auprès d'eux en privé plutôt qu'en les dénonçant publiquement afin de préserver leur dignité. Afin de grandir ensemble, le comité cherchera à travailler avec les membres qui font involontairement du harcèlement, de l'intimidation et de la discrimination, et à tenir les gens responsables des comportements intentionnels.

Responsabilités et attentes pour les membres

Santropol Roulant doit fournir à tous les membres un espace sans harcèlement. À cette fin, un comité permanent est en place : le Comité pour un espace plus sûr, dirigé par la personne responsable des ressources humaines de Santropol Roulant.

Sous la direction de cette personne, le comité pour un espace plus sûr est responsable des tâches suivantes :

- Promouvoir un espace plus sûr tel que défini par cette politique.
- Réviser et mettre à jour la politique régulièrement conformément à la Loi sur les normes du travail au Québec, dans l'intérêt d'un environnement de travail sain et sûr pour tous les membres de l'organisation, et de veiller à ce que cette politique réponde aux besoins de l'organisation.
- Fournir un soutien et des conseils aux membres ayant des questions ou des préoccupations à propos de la politique.
- Éduquer tous les membres sur les questions liées au harcèlement sous ses nombreuses formes, ainsi qu'à l'intimidation et à la discrimination.
- Élaborer des stratégies, des outils et du matériel de communication qui favorisent la création d'un espace plus sûr et inclusif pour tous les membres de notre communauté.
- Recevoir et enquêter sur les signalements et les plaintes de harcèlement.
- Guider les parties à travers les processus décrits dans la politique.
- Faire des vérifications et, dans le cas d'allégations étayées, déterminer les solutions et les mesures correctives appropriées.
- Veiller à ce que la présente politique soit appliquée en temps opportun et de manière cohérente et confidentielle.

Tous les membres de l'organisation doivent respecter les autres; signaler les cas de harcèlement au comité pour un espace plus sûr; collaborer à l'enquête menée dans un cas de harcèlement; et veiller à ce que le processus d'enquête demeure confidentiel.

Le personnel et les membres du conseil d'administration doivent également favoriser un milieu de travail sans harcèlement et donner l'exemple en ayant un comportement

convenable en ce qui concerne cette politique; expliquer le processus d'enquête et de règlement des plaintes déposées par le personnel et les autres membres; répondre aux cas de harcèlement dès qu'ils et elles en ont connaissance, qu'une plainte soit déposée ou non; se conformer aux actions durant une enquête sur un cas de harcèlement par le comité, y compris séparer les personnes concernées par la plainte, si la situation l'exige; veiller à ce que les cas de harcèlement soient traités avec tact et de manière confidentielle. Le personnel et les membres du conseil d'administration sont tenus de respecter les normes les plus élevées pour garantir un espace plus sûr, et à ce titre, nous avons une politique de tolérance zéro pour le personnel et les membres du conseil d'administration en ce qui concerne le harcèlement, l'intimidation ou la discrimination. Les transgressions par le personnel ou les membres du conseil d'administration entraîneront les conséquences les plus rapides et les plus graves pour les violations définies par cette politique.

Tous les membres peuvent s'attendre à être respectés dans l'ensemble des espaces et activités de Santropol Roulant; à ce que les cas de harcèlement signalés soient traités rapidement, de manière confidentielle et efficace; à avoir droit à un processus équitable et au respect de la confidentialité pendant une enquête sur un cas de harcèlement; à ne pas subir de représailles pour avoir signalé un cas de harcèlement ou collaboré à une enquête sur un cas de harcèlement; et à donner leur consentement écrit à adhérer au contenu de cette politique et à s'engager à rendre l'espace plus sûr.

(IV) Procédure de plainte de harcèlement

Processus de plainte et échancier

Porter plainte

La personne qui souhaite porter plainte doit la déposer dès que possible, sans dépasser un an à partir de la date du dernier incident perçu comme étant du harcèlement, à moins d'avoir été empêchée de le faire. En cas de signalement tardif, des informations pourraient être manquantes ou inconnues et il pourrait être difficile de localiser les témoins ou les accusés. Santropol Roulant s'adaptera aux délais de signalement, en particulier dans les cas où les victimes de violence et de harcèlement ne se présentent pas en raison de facteurs tels que la honte, les traumatismes ou la peur des représailles.

Processus parallèle autonome

Les victimes de harcèlement peuvent choisir de s'adresser à la police pour porter plainte. Malgré le résultat de ce processus externe, les membres de la communauté peuvent choisir de déposer une plainte en parallèle à l'interne ou non. Le processus de plainte est également indépendant de tout recours offert à l'extérieur. Par exemple, la police peut ne pas établir le bien-fondé d'une plainte, mais cette décision ne remplace ni

ne dément la possibilité pour les victimes de déposer une plainte en vertu de cette politique en fonction des définitions décrites ci-dessus.

Médiation et enquête

Toutes les parties impliquées dans un processus de plainte seront informées que le comité pour un espace plus sûr a commencé un examen du cas dans les cinq jours ouvrables suivant la réception du signalement. Tout sera fait pour régler les plaintes de harcèlement dans un délai de trente jours. Dans certains cas, la délibération peut prendre plus de temps, auquel cas le comité informera les deux parties de la durée et de la raison du retard. Chaque fois que la situation l'exige et le permet, on proposera aux parties en cause d'utiliser la médiation pour régler la plainte avant de commencer l'enquête. Si la médiation est jugée inappropriée par l'une ou l'autre des parties, ou si la plainte de harcèlement est sérieuse, flagrante ou jugée telle sans aucun doute, une enquête sera menée immédiatement. Si l'une ou l'autre des parties en cause estime que la plainte n'est pas traitée de manière conforme au processus défini dans la présente politique, elle a le droit de communiquer avec le conseil d'administration.

Dépôt d'une plainte

Tout membre de Santropol Roulant peut déposer une plainte de harcèlement en contactant le comité à l'adresse saferspace@santropolroulant.org, ou en s'adressant à l'un des membres du comité énumérés dans les annexes. Cette plainte peut être verbale ou écrite. Si la plainte est verbale, le membre du comité notera les renseignements détaillés fournis par le membre. Le membre qui porte plainte doit se préparer à fournir des renseignements détaillés comme une description de ce qui s'est passé, la date et l'heure, le lieu, la fréquence des incidents et le nom de toute personne présente (s'il y en avait).

Le comité est tenu d'aviser par écrit la personne identifiée par le plaignant qu'une plainte a été déposée contre elle. La lettre devra donner des détails sur les allégations dont cette personne fait l'objet. Le comité doit confirmer la réception de la plainte écrite, ce qui peut nécessiter de contacter la personne par téléphone ou de lui parler en personne.

Médiation

La médiation permet aux deux parties de discuter et de mieux comprendre les intentions, de clarifier les erreurs de communication et d'énoncer les résultats souhaités dans un environnement plus sûr et encadré. Toutefois, la médiation est un processus volontaire et confidentiel. Elle vise à aider les parties s'entendre sur une solution possible au cas dénoncé dans la plainte. Le médiateur ou la médiatrice sera une personne neutre qui n'est pas membre du comité pour un espace plus sûr, car ce comité enquêtera sur la plainte, si la médiation ne suffit pas à résoudre la situation. Pendant les séances de médiation, chaque partie en cause aura le droit de se faire accompagner et aider par une personne de son choix en plus du tiers neutre facilitant le processus.

Accommodement de la victime

Dans les cas où une plainte de harcèlement est déposée, le comité fera tout en son pouvoir pour inclure la victime dans la mesure du possible afin de préserver un environnement sûr. Cela comprend comment et quand nous divulguons l'identité des contrevenants dans les demandes fondées, comment nous déterminons les conséquences et d'autres mesures d'adaptation pour faciliter le processus afin d'améliorer le confort et la sécurité dans la mesure du possible. Le comité reconnaît que les allégations non fondées entraînent souvent des réactions violentes, des commérages et de l'inconfort. Le comité est déterminé à minimiser ces effets, dans le but de soutenir les membres qui subissent un préjudice.

Enquête

Toutes les enquêtes sur les plaintes seront traitées par le comité sur le harcèlement, en consultation avec des ressources gouvernementales, juridiques ou externes si cela est jugé nécessaire. Dans certains cas, on confiera l'enquête à un expert-conseil ou à un enquêteur de l'extérieur. L'enquêteur ou l'enquêtrice interrogera la personne plaignante, la personne accusée et chaque témoin identifié.e. Toutes les personnes rencontrées auront le droit de revoir leur déclaration, rédigée d'après les notes de l'enquêteur, pour vérifier si elle est exacte.

L'enquêteur ou l'enquêtrice préparera un rapport qui fournira :

- la description des allégations;
- la réponse de la personne visée par la plainte;
- un résumé des révélations des témoins (s'il y a lieu);
- la conclusion qui ressort de l'enquête, à savoir s'il y a eu ou non harcèlement, selon toute probabilité.

Ce rapport sera rédigé par le directeur ou la directrice des ressources humaines et le comité sur le harcèlement ou leur sera soumis. Les deux parties en cause en recevront une copie. Dans le cas de réclamations non fondées, toutes les enquêtes cesseront.

Plaintes fondées

Si une plainte de harcèlement est fondée, le comité du harcèlement décidera de la marche à suivre appropriée après avoir consulté la victime. La gravité de la réponse sera fonction de la complexité de la situation, de la durée du harcèlement, des intentions et de la coopération de la ou des parties incriminées, de la vulnérabilité des parties les unes par rapport aux autres, du résultat souhaité de la partie ou des parties lésées et le nombre de personnes impliquées.

Les solutions et les mesures correctives pour le membre de la communauté qui a été harcelé peuvent inclure :

- Des excuses verbales ou écrites;
- Un plan ou un plan d'action pour réparer les torts ou changer les comportements;
- Un blâme : une lettre officielle de réprimande;
- Une ordonnance d'interdiction de communiquer ou d'entrer en contact avec la victime;

- Une courte suspension;
- La suspension du statut de membre ou, dans le cas du personnel, le licenciement.

Les deux parties seront informées par écrit du résultat de la décision concernant les solutions, les mesures correctives et leurs délais respectifs.

Appels

Tout membre qui n'est pas satisfait du résultat du processus de plainte de harcèlement peut déposer une plainte pour discrimination auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Communication des résultats des cas

Dans le cas de plaintes fondées, le comité sera chargé de partager les informations sur les plaintes justifiées avec la communauté au sens large d'une manière qui préserve l'anonymat de la personne plaignante, tout en respectant la confidentialité de la nature du cas en question. Le nom de la personne accusée peut être partagé dans l'intérêt à la fois de la communauté et de la victime, ainsi que dans le but d'assurer la transparence et la responsabilité des travaux du comité.

Dans le cas de plaintes non fondées, le comité sera chargé de partager les informations et sa décision les deux parties impliquées d'une manière qui préserve l'anonymat de la personne plaignante, tout en respectant la confidentialité de la nature du cas en question.

(VII) Révision de la politique

Santropol Roulant passera en revue la politique et les procédures chaque année, ou chaque fois qu'il le faudra, et les modifiera. Tous les changements sont soumis à l'approbation du conseil d'administration, comme indiqué dans nos statuts. Des demandes de renseignements sur la politique, ainsi que des commentaires ou des préoccupations peuvent être transmis à n'importe quel membre du comité ou en écrivant à saferspaces@santropolroulant.org.