



POLITIQUE DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE SANTROPOL ROULANT

Août 2022

| | |
|---------------------------------------|----------|
| Politique de dénonciation | 1 |
| Préambule | 2 |
| Objectif | 2 |
| Champ d'application | 2 |
| Éléments hors du champ d'application | 3 |
| Formes de représailles | 4 |
| Recours à la politique | 4 |
| Plaintes et allégations malveillantes | 4 |
| Plaintes non fondées | 4 |
| Aucunes représailles | 5 |

Politique de protection des lanceurs d'alerte

Préambule

Santropol Roulant s'engage à atteindre les plus hauts standards en matière de service, de soins communautaires et d'éthique dans le cadre de sa vie publique et de toutes ses pratiques. Pour ce faire, le Roulant encourage la liberté d'expression. Les employé·e·s sont aussi encouragés à se servir de mécanismes internes pour signaler les fautes professionnelles, les actes illégaux et toute forme de négligence de la part des employés ou d'anciens employés. L'expression « lanceur d'alerte » dans la présente politique réfère aux communications internes des employés en ce qui concerne les fautes professionnelles ainsi que les actes illicites ou les formes de négligence au travail.

Objectif

La présente section vise à décrire les dispositions pour les employés, les membres du conseil d'administration et les bénévoles qui souhaitent déposer une plainte fondée sur des comportements préjudiciables, discriminatoires ou contraires à l'éthique au sein de l'organisation. Que ces accusations soient vraies ou fausses, le Roulant vise à protéger les dénonciateurs en empêchant la victimisation ou toute autre forme de représailles à leur égard. Il est important de créer un environnement où les membres ne craignent pas de s'exprimer à propos d'un problème, car il est dans l'intérêt du Roulant et de l'ensemble de sa communauté de résoudre les problèmes dans les plus brefs délais. Enfin, l'objectif de cette politique est de développer une culture de l'intégrité au sein du Roulant.

Une politique de non-représailles (lancement d'alerte) est nécessaire pour deux raisons :

1. Lorsqu'elles sont bien fondées, les plaintes doivent être prises en compte et des mesures doivent être prises. Des représailles envers des employé·e·s, des bénévoles et des membres du conseil d'administration qui attirent l'attention sur des incohérences ou des violations nuisent à la confiance et à la fiabilité du Roulant.
2. Toute forme de représailles, intentionnelle ou non, pourrait exposer le Roulant à des risques juridiques. Cette politique démontre l'importance de respecter toutes interdictions légales de représailles et accorde au personnel et au conseil d'administration le droit de signaler des fautes professionnelles dans le cas et au moment où ils croient qu'elles ont lieu. Les personnes qui signalent une faute ou un soupçon de violation doivent être protégées contre les représailles.

Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les futurs, actuels et anciens employé·e·s, sous-traitant·e·s, bénévoles ou membres du conseil d'administration de l'organisme. Pour l'application de la présente politique, les termes « employé·e·s » et « personnel » seront utilisés afin d'alléger le texte et se référeront aux groupes susmentionnés. Les actions qui

entraînent souvent des représailles comprennent notamment :

- les plaintes concernant le harcèlement ou la discrimination en milieu de travail, comme le racisme;
- les plaintes concernant les actions du Roulant qui pourrait nuire à l'environnement ou la société;
- les dénonciations d'activités illicites, telles que la fraude ou le détournement de fonds;
- les violations contre les droits protégés par les normes du travail;
- la participation à une enquête en cours pour mauvaise conduite ou toute autre violation.

Les représailles sont généralement définies comme étant toute action négative envers le personnel employé ou anciennement employé prenant la forme d'une punition et créant un environnement hostile, nuisible et inconfortable, à la suite de sa plainte. Les employé·e·s reconnu·e·s d'avoir exercé des représailles pourront subir des mesures disciplinaires allant même jusqu'au congédiement. Le cas échéant, il est recommandé que le personnel porte plainte auprès de la direction. Si un tel incident impliquait la direction, il est recommandé de porter plainte auprès du conseil d'administration.

Il est important de noter que la présente politique réfère à toute circonstance, autant lorsqu'une plainte se révèle être fondée ou non. Le Roulant ne considérera pas la validité d'une plainte lorsqu'il s'agit de principes de non-représailles. Il est cependant de la responsabilité des gestionnaires, de la direction et du conseil d'administration d'informer le personnel du résultat de leur analyse à la suite de la plainte.

Éléments hors du champ d'application

La dénonciation signale une mauvaise gestion flagrante qui présente un risque pour l'organisme et pour le public. Ainsi, les actes suivants ne sont pas considérés comme un lancement d'alerte et, par conséquent, ne s'appliquent pas à la présente politique :

- Un conflit entre un·e employé·e·s et l'organisme (tel qu'un désaccord à propos de l'horaire, d'une évaluation de performance, de la délégation des tâches, un conflit concernant les congés payés ou tout autre élément lié à un conflit interpersonnel avec l'administration du Roulant);
- Un reproche envers un·e collègue, un·e gestionnaire ou un tiers ou encore à propos d'une charge de travail;
- Un souci vis-à-vis d'une simple mauvaise gestion (telle qu'une supervision inadéquate, un manque de perspective ou un mécontentement au sujet de la direction d'un programme);

Enfin, les reproches personnels ne sont pas visés par cette politique à moins de concerner l'intérêt public, c'est-à-dire la santé et la sécurité des membres du Roulant. La politique de non-représailles du Roulant s'applique plus précisément aux plaintes par le personnel pour négligence qui pourrait mettre l'organisme en péril et ne peut donc pas être utilisée pour exprimer des reproches.

Formes de représailles

Les représailles au travail s'expriment de plusieurs façons, y compris :

- la victimisation;
- un congédiement pour motif grave ou rétraction illégale d'avantages;
- une menace de congédiement;
- une sanction ou une suspension, ou une menace de sanction ou de suspension;
- une réduction d'indemnité;
- une mauvaise évaluation des performances au travail;
- L'exclusion d'une personne des événements ou des réunions;
- la diffamation (notamment lorsqu'il est question d'anciens employés);

Recours à la politique

Tous les employé·e·s ont le droit de communiquer leurs préoccupations, leurs suggestions ou leurs questions à un gestionnaire. Lorsque l'on soupçonne que des comportements discriminatoires ou non éthiques ont lieu, il est recommandé que le personnel porte plainte auprès de la direction. Lorsqu'un tel incident implique la direction, il est recommandé de porter plainte auprès du conseil d'administration en communiquant à ses membres qui siègent au comité des ressources humaines.

La présente politique s'applique à tous les lancements d'alerte officiels ou non officiels. Les gestionnaires et la direction ont la responsabilité de veiller à ce que les plaintes restent confidentielles et que les enquêtes importunent le moins possible autant pour ceux qui portent plainte que les autres membres de la communauté.

Les lancements d'alerte ne protègent pas le personnel contre des mesures disciplinaires relatives à d'autres problèmes. Elles n'empêchent pas non plus l'administration d'employer des mesures disciplinaires envers le personnel pour fautes disciplinaires non liées aux dénonciations. Le cas échéant, il est nécessaire de démontrer rigoureusement, à l'aide de documents officiels, le caractère exceptionnel d'une telle mesure disciplinaire, qu'elle soit équitable vis-à-vis du problème en question et qu'elle suive les délais appropriés et le déroulement des mesures tel qu'indique la politique disciplinaire.

Plaintes et allégations malveillantes

Toute personne protégée par la présente politique faisant en vertu de celle-ci une allégation ou une plainte qui s'avère être volontairement malveillante ou de mauvaise foi sera passible de mesures disciplinaires appropriées, y compris le congédiement pour motif grave, la résiliation de contrat ou d'opportunité de bénévolat ou encore le recours à la justice.

Plaintes non fondées

Si une enquête ne révèle pas des preuves suffisantes pour appuyer l'accusation de la personne plaignante, l'enquêteur devra présenter une telle conclusion. Il n'y aura aucun

document au dossier du répondant et aucune sanction ne sera imposée à quiconque concerné par l'incident. La conclusion selon laquelle il n'y a aucune preuve reflète simplement l'absence de preuve, et rien de plus.

Aucunes représailles

Aucune mesure de représailles ou de rétorsion en lien avec les circonstances susmentionnées envers une personne plaignante (ou une personne étroitement liée ou associée à celui-ci), un témoin, une personne répondante ou un·e employé·e responsable de la mise en œuvre de la présente politique ne sera tolérée.

Toute personne protégée par la présente politique ayant participé à des mesures de représailles ou de rétorsion en violation de la présente politique sera passible de mesures disciplinaires appropriées. Les mesures disciplinaires en question pourraient comprendre un congédiement pour motif grave, une résiliation de contrat ou d'opportunité de bénévolat ou encore un recours à la justice.

FIN