



| | |
|---|---|
| <p>6.6.17</p> <p>GOV-017 Sexual Harassment</p> | <p>6.6.17</p> <p>GOUV-017 - Harcèlement sexuel</p> |
| <p>Policy:</p> <p>The Society of Saint Vincent de Paul of Canada has a zero tolerance policy on sexual harassment and will address accusations of such harassment immediately. The Society will treat every complaint with respect and utmost consideration to the complainant. Every claim will be heard and anyone who is proven to have sexually harassed another person within the Society, including agents of the Society, volunteers, staff, contractors and anyone representing the Society of Saint Vincent de Paul, will be dealt with swiftly and appropriately.</p> <p>Purpose:</p> <p>Every person deserves to be safe from abuse.</p> <p>Definition of Sexual Harassment:</p> <ul style="list-style-type: none">• Insinuate, propose or demand sexual favours of any kind• Invade another person's personal space (e.g., inappropriate touching)• Stalk, intimidate, coerce or threaten another person to get them to engage in sexual acts• Send or display sexually explicit objects or messages• Comment on someone's looks, dress, sexuality or gender in a derogatory or objectifying manner or a manner that makes them uncomfortable• Make obscene comments, jokes or gestures that humiliate or offend someone. | <p>Politique :</p> <p>La Société de Saint-Vincent de Paul du Canada a une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel et répondra immédiatement aux accusations de harcèlement. La Société traitera chaque plainte avec respect et la plus grande considération pour la ou le plaignant(e). Toute plainte sera entendue et toute personne qui sera prouver d'avoir harcelé sexuellement une autre personne au sein de la Société, y compris les représentants de la Société, les bénévoles, le personnel, les entrepreneurs et toute autre personne représentant la Société de Saint-Vincent de Paul sera traitée rapidement et de façon appropriée.</p> <p>Objectif : Toute personne mérite d'être à l'abri des abus.</p> <p>Définition du harcèlement sexuel :</p> <ul style="list-style-type: none">• Insinuer, proposer ou exiger des faveurs sexuelles de quelque nature que ce soit.• Envahir l'espace personnel d'une autre personne (par exemple, attouchements inappropriés).• Traquer, intimider, contraindre ou menacer une autre personne pour l'amener à se livrer à des actes sexuels.• Envoyer ou afficher des objets ou des messages sexuellement explicites.• Commenter l'apparence, la tenue vestimentaire, la sexualité ou le genre d'une personne, d'une manière désobligeante ou objectivante ou d'une manière qui la met mal à l'aise.• Faire des commentaires, des blagues ou des gestes obscènes qui humilient ou offensent la personne. |



- Pursue or flirt with another person persistently without the other person's willing participation. Also, flirting with someone at an inappropriate time (e.g., in a team meeting) is considered sexual harassment, even when these advances would have been welcome in a different setting. This is because such actions can harm a person's professional reputation and expose them to further harassment.

The most extreme form of sexual harassment is sexual assault. This is a serious crime and must be reported to the police immediately.

Procedure:

All claims of sexual harassment will be brought to the attention of the National President and the Executive Director. The President will appoint a Director and one other qualified person to investigate the allegation of sexual harassment. In the case that the President is one of the parties involved in a claim of sexual harassment situation, then the Vice-President and the Executive Director need to be informed and the Vice-President will appoint a director and one other qualified person to investigate the allegation. In the case the Executive Director is one of the parties involved in a claim of sexual harassment situation, the President and the Vice-President need to be informed and proceed with the necessary appointments for the investigation.

A report will be completed within two weeks of the allegation to avoid extended waiting on the part of the complainant and the accused. The person who is accused of sexual harassment will be suspended of all further actions or duties on the part of the Society until such time as an investigative report has been provided to the National President. If the allegations are proven valid, the perpetrator will be permanently removed from participation at any level in the Society.

- Poursuivre une autre personne ou flirter avec elle de manière persistante sans la participation volontaire de cette dernière. De même, flirter avec une personne à un moment inapproprié (par exemple, lors d'une réunion d'équipe) est considéré comme du harcèlement sexuel, même si ces avances auraient été bienvenues dans un autre cadre. En effet, de tels actes peuvent nuire à la réputation professionnelle d'une personne et l'exposer à un harcèlement supplémentaire.

La forme la plus extrême de harcèlement sexuel est l'agression sexuelle. Il s'agit d'un crime grave qui doit être immédiatement signalé à la police.

Procédure :

Toute plainte pour harcèlement sexuel sera portée à l'attention du président national et du directeur exécutif. Le président nommera un administrateur et une autre personne qualifiée pour enquêter sur l'allégation de harcèlement sexuel. Si le président est l'une des parties impliquées dans une allégation de harcèlement sexuel, le vice-président et le directeur général doivent en être informés et le vice-président désignera un directeur et une personne qualifiée pour enquêter sur l'allégation; si le directeur général est l'une des parties impliquées dans une allégation de harcèlement sexuel, le président et le vice-président doivent en être informés et procéder aux nominations nécessaires pour l'enquête.

Un rapport sera produit dans les deux (2) semaines suivant l'allégation afin d'éviter un délai prolongé pour le plaignant et l'accusé. La personne accusée de harcèlement sexuel sera suspendue de toute action ou fonction ultérieure dans la Société jusqu'à ce qu'un rapport d'enquête ait été fourni au président national. Si les allégations sont reconnues, l'auteur sera définitivement exclu de la participation à tout niveau de la Société.



Any person who is associated with SSVP and is being harassed is encouraged and supported to report abusive behaviour as soon as possible. Sexual assault needs to be reported to the police immediately.

Anyone who wishes to report sexual harassment can request a meeting with a representative of the Society. A complaint may be made in person or in writing, including via email.

The Society will offer training about sexual abuse to ensure that all SSVP representatives are informed and will avoid inadvertent harassment.

Records pertaining to the allegations and investigations of sexual harassment must be kept in a confidential file in the office of the Executive Director.

When a complaint is received and the National President and Executive Director have been informed, the following steps will be taken:

- Ask for as many details and information as possible from the person or people making the complaint.
- Keep copies of the report with dates, times and details of incidents and any possible evidence in a confidential file. Investigators will update this file with all future actions and conversations regarding this complaint.
- Launch an investigation. If the matter is complex, the investigators can defer to a more senior representative (National President)
- Check if there have been similar reports on the same person.

Toute personne qui est associée à la SSVP et qui est harcelée doit être encouragée et soutenue pour signaler un comportement abusif dès que possible. Les agressions sexuelles doivent être rapportées à la police immédiatement.

Toute personne qui souhaite signaler une situation de harcèlement sexuel peut demander à rencontrer un représentant de la Société. Une plainte peut être déposée en personne ou par écrit, y compris par courrier électronique.

La Société proposera une formation sur les abus sexuels afin de s'assurer que tous les représentants de la SSVP sont informés et évitent tout harcèlement par inadvertance.

Les dossiers relatifs aux allégations et aux enquêtes sur le harcèlement sexuel doivent être conservés dans un dossier confidentiel au bureau du directeur général.

Lorsqu'une plainte est reçue et que le président national et le directeur général ont été informés, les mesures suivantes seront prises :

- Demander le plus de détails et d'informations possibles à la ou aux personnes qui déposent la plainte.
- Conserver des copies du rapport avec les dates, heures et détails des incidents et toute preuve éventuelle dans un dossier confidentiel. Les enquêteurs mettront ce dossier à jour avec toutes les actions et conversations futures concernant cette plainte.
- Lancer une enquête. Si l'affaire est complexe, les enquêteurs peuvent s'en remettre à un représentant de plus haut niveau (président national).
- Vérifier s'il y a eu des rapports similaires sur la même personne.



- Inform the harassed individual of the Society's procedures and their options to take legal action if appropriate.
- Take into account the wishes of the harassed employee. Some might want the matter to be resolved informally and discreetly, while others might expect more radical actions. The circumstances need to be considered to decide on appropriate action.
- Contact the accused, and set up a meeting to explain the complaint, ask him/her to give his or her side of the situation in writing, and, if applicable, explicitly ask for this behavior to stop, or,
- Arrange for mediation sessions with the two parties (victim and perpetrator) to resolve the issue, if the harassed person agrees, or,
- Launch a disciplinary process depending on the severity of the harassment. In cases of sexual assault or coercing someone to sexual favours under threats, we will terminate the harasser from SSVP involvement immediately. Any person connected in any way with the SSVP and found guilty by a court of law of having sexually assaulted another person will be excluded from the SSVP.

The Society must not, under any circumstances, blame the victim, conceal a report or discourage employees from reporting sexual harassment.

The Society must offer support to the harassed person, including counselling services where appropriate.

Board Approval: March 2021

Board Review:

- Informer la personne harcelée sur les procédures de la Société et de ses possibilités d'action en justice, le cas échéant.
- Tenir compte des souhaits de la personne harcelée. Certains peuvent souhaiter que l'affaire soit résolue de manière informelle et discrète, tandis que d'autres peuvent s'attendre à des actions plus radicales. Les circonstances doivent être prises en compte pour décider des mesures appropriées.
- Contacter l'accusé, et organiser une réunion pour lui expliquer la plainte, lui demander de donner sa version des faits par écrit et, le cas échéant, lui demander explicitement de mettre fin à ce comportement; ou
- Organiser des séances de médiation avec les deux parties (harceleur et victime de harcèlement) pour résoudre le problème, si la personne harcelée est d'accord; ou,
- Lancer une procédure disciplinaire en fonction de la gravité du harcèlement. En cas d'agression sexuelle ou de contrainte à des faveurs sexuelles sous la menace, nous devons mettre fin immédiatement à l'implication de l'harceleur dans la SSVP. Toute personne liée de quelques façons que ce soit à la SSVP et reconnue coupable par un tribunal d'avoir agressé sexuellement une autre personne, sera exclue de la SSVP

La Société ne doit, en aucun cas blâmer la victime, dissimuler un rapport ou décourager les employés de signaler un harcèlement sexuel.

La Société doit apporter un soutien à la personne harcelée, y compris des services conseils, le cas échéant.

Date d'approbation : Mars 2021

Date de révision :