

Code de conduite en matière de violence sexuelle

Prévention de la violence sexuelle, atténuation des risques et intervention

| | |
|--------------------------|----------------|
| Date d'approbation | 5 octobre 2019 |
| Date d'entrée en vigueur | 5 octobre 2019 |
| Historique de révision | |
| Remplace/modifie | |

Table des matières

| | |
|--|----|
| IL NOUS INCOMBE À TOUS DE CHANGER LA CULTURE DE LA VIOLENCE SEXUELLE! | 2 |
| Politique de Carrefour sur la violence sexuelle | 3 |
| Nos responsabilités partagées dans le respect de ce code | 5 |
| Responsabilités | 5 |
| Droits | 5 |
| a) Employés et volontaires de Carrefour | 5 |
| b) Membres du conseil d'administration et du conseil de direction | 6 |
| c) Direction (directeurs et gestionnaires) | 6 |
| d) Organismes partenaires et bénéficiaires | 7 |
| Nos engagements envers nos collègues | 7 |
| Nos engagements envers nos partenaires et les collectivités que nous servons | 9 |
| Code de conduite en matière de violence sexuelle | 13 |
| Pour soulever une préoccupation ou signaler un incident directement : | 13 |
| Pour soulever une préoccupation ou signaler un incident sous le couvert de l'anonymat : | 13 |
| Lectures complémentaires et ressources : | 14 |

Message de la direction

Carrefour International, organisme canadien de coopération internationale de premier plan, fait la promotion de l'égalité des femmes et des filles et de l'élimination de la pauvreté. En collaboration avec des organisations partenaires d'Afrique occidentale, orientale et australe, nous mettons en œuvre des programmes novateurs de prévention de la violence et des abus, nous créons des sources de revenus durables pour les femmes et les jeunes et donnons la chance aux femmes de devenir des leaders dans leurs communautés. À ce titre, Carrefour est un fier signataire de l'**Engagement des leaders** du Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI) œuvrant à la prévention et à la répression des actes d'inconduite sexuelle. La signature de cet engagement partagé balise notre rôle de meneur dans le développement international pour assurer la mise en place de pratiques et de politiques exhaustives afin de protéger notre personnel, nos volontaires et les communautés que nous servons et de répondre à leur besoin. **À Carrefour, nous reconnaissons notre devoir de diligence envers toutes les personnes avec lesquelles nous travaillons et auprès desquelles nous nous engageons, un devoir qui est d'autant plus important du fait des déséquilibres de pouvoir inhérents à nos programmes, à nos projets et à nos activités.**

Le présent document propose un cadre permettant d'assurer une **approche systémique pour bannir les violences sexuelles au sein de notre organisme et de nos programmes**. Le présent code de conduite prévoit des étapes pratiques et donne des exemples de situations où il convient de sonner l'alerte en vue d'une intervention appropriée. Avec ce code de conduite, nous renforçons notre engagement à fournir un environnement sûr à nos collègues, à nos partenaires et aux communautés que nous servons.

Toutefois, pour une stratégie efficace, le code de conduite doit être traduit en gestes concrets. **Joignez-vous à nous pour renforcer la position de notre organisme contre toute forme de violence sexuelle et l'application de mesures concrètes dans notre travail!**

IL NOUS INCOMBE À TOUS DE CHANGER LA CULTURE DE LA VIOLENCE SEXUELLE!

Comme agent de changement et aux côtés de dizaines de membres du CCCI et d'autres organismes, Carrefour s'est notamment engagé à ce qui suit :

- Instaurer une culture de **tolérance zéro** pour toute forme d'inconduite sexuelle, dans toutes nos activités.
- Améliorer notre capacité collective à reconnaître et à éliminer les **déséquilibres de pouvoir** et les inégalités entre les sexes susceptibles de favoriser l'inconduite sexuelle, y compris les **situations combinant plusieurs formes de discrimination**.
- Chercher à créer des milieux de travail où le personnel et les bénévoles des organisations de la société civile (OSC), au sein de nos organisations et dans les pays où nous œuvrons, ne subissent ni ne commettent des cas d'inconduites sexuelles.
- Tirer profit des expériences et des forces de tout le monde, et trouver des solutions ensemble, notamment par l'échange et le développement de connaissances et de compétences relatives aux **approches centrées sur les victimes/survivant-e-s**.

Politique de Carrefour sur la violence sexuelle

Le présent code de conduite sur la violence sexuelle est accompagné d'une politique sur la violence sexuelle qui lie les déclarations contenues dans ce code aux normes canadiennes et internationales. **Lu conjointement avec la politique, le code de conduite énonce des normes de conduite professionnelle et fournit des critères permettant de mesurer le rendement à la fois des personnes et de l'organisation.**

Nous sommes fermement convaincus que la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles constituent l'approche la plus efficace pour créer un monde plus pacifique, inclusif et prospère.

Nous sommes engagés à créer des lieux de travail et des programmes sûrs et respectueux qui **soutiennent l'égalité des sexes** et sont exempts de violence sexiste, notamment en s'attaquant à tous les types d'abus de pouvoir, en responsabilisant les gens et en protégeant les personnes les plus vulnérables.

Nous sommes engagés à offrir des projets de coopération internationale volontaire dans un **cadre fondé sur le respect des droits de la personne.**

Nous nous sommes engagés à **améliorer les politiques et les pratiques en matière de violence sexuelle, au sein de notre organisation** et dans toutes nos interactions avec les partenaires, les communautés et les personnes avec lesquelles nous travaillons.

Nos engagements et principes directeurs

Carrefour reconnaît que la violence sexuelle, notamment l'exploitation et les abus sexuels, **contreviennent aux normes juridiques internationales** et qu'elle est prend racine dans les **déséquilibres de pouvoir**. Pour prévenir la violence sexuelle, nous devons explorer les déséquilibres de pouvoir fondés sur le racisme, le sexisme, la discrimination sur la capacité, l'homophobie, la transphobie et d'autres attitudes et stéréotypes connexes. En d'autres termes, nous utilisons une approche intégrée en matière de prévention de la violence sexuelle, en prenant en compte les différentes facettes des caractéristiques personnelles d'une personne. Cette approche est également appelée **intersectionnalité**. Lorsque nous naviguons entre les normes juridiques internationales, les lois canadiennes et les lois des pays où nous travaillons, nous ne sommes pas toujours en mesure d'explorer les déséquilibres de pouvoir, en particulier ceux fondés sur l'homophobie et la transphobie. Nous engageons toutefois un dialogue avec nos partenaires sur ces motifs de discrimination, tels que définis par le cadre juridique canadien.

Nous reconnaissons qu'il **ne suffit pas** de penser que notre **culture organisationnelle** est protégée contre un tel phénomène. De récentes publications portant sur la prévention de la violence sexuelle ont dépeint la culture organisationnelle à la fois comme un **facteur clé du problème** et une **partie de la solution**.

Nous avons donc décidé d'aborder les risques de violence sexuelle en mobilisant le personnel, les

partenaires, les volontaires et les bénéficiaires de programmes autour de ces questions. Nous soutenons l'**intervention active des tiers** chaque fois que cela est possible en toute sécurité et nous renforçons le message selon lequel la **prévention de la violence sexuelle est la responsabilité de tous**.

Carrefour met l'accent sur le **consentement** afin de sensibiliser les parties prenantes aux questions de violence sexuelle. Sans consentement, les activités sexuelles seront considérées comme des voies de fait. L'absence du « non » n'est pas synonyme de consentement. Le consentement peut être retiré à tout moment. De plus, obtenir le « consentement » d'une **personne aux facultés affaiblies ou menacée ne constitue pas un consentement valide**.

Lorsque nous enquêtons, nous nous efforçons d'être factuels et rigoureux et respectons les **règles d'équité et de neutralité en matière de procédure**. Nous maintenons l'**indépendance entre le processus d'enquête et l'offre de soutien à la victime/survivante**. Nous reconnaissons l'importance d'avoir des personnes compétentes, qualifiées et expérimentées pour mener des enquêtes et, au besoin, nous différerons l'enquête à une partie externe. Dans une intervention en matière de violence sexuelle, nous utilisons une **approche centrée sur les survivant-e-s** en donnant le contrôle du processus décisionnel aux survivant-e-s à la suite d'un incident. Concrètement, nous donnons à la victime suffisamment d'espace et de temps pour exprimer ses besoins et organiser le soutien nécessaire. Le processus de guérison qui suit une expérience traumatique prend différentes formes et n'est pas perçu comme une démarche linéaire ou uniforme.

Le présent code de conduite tire son information des ressources suivantes :

1. **Les lois sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario, du Québec et du Canada.**
2. **Le Code de pratique sur le harcèlement au travail de l'Ontario.**
3. **La Déclaration d'engagement sur l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels par le personnel de l'ONU et les autres personnels, août 2008.**
4. **Les six principes fondamentaux de l'IASC relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels, juin 2002.**

Le présent code de conduite s'inspire des ressources suivantes :

1. **Le code de conduite de l'International Rescue Committee.**
2. **Un guide du Forum européen de sécurité inter-agences, intitulé « Guide on Managing Sexual Violence against Aid Workers » (guide pour la gestion des violences sexuelles perpétrées contre les travailleurs humanitaires)**
3. **Les publications d'Oxfam portant sur la violence et le harcèlement disponibles sur le site Web du CCCI**
4. **Les publications de CARE portant sur les violences et exploitations sexuelles disponibles sur le site Web du CCCI.**

Cependant, **cette approche a ses limites**. Dans certaines circonstances, Carrefour devra reprendre le contrôle du processus décisionnel. Selon les lois et les obligations juridiques liées à la violence sexuelle dans chaque pays où des activités sont menées, Carrefour pourrait ne pas être en mesure d'offrir la flexibilité requise par la victime/survivant-e, limitant ainsi sa participation au processus décisionnel. **Cette approche a ses limites si, par exemple** le choix de la victime l'expose ou expose d'autres personnes à un risque de préjudice supplémentaire. Prendre conscience des limites de cette approche et être transparent à ce sujet peut contribuer à atténuer les risques de revictimisation. Dans de tels cas, les survivants peuvent se sentir moins en contrôle, mais l'objectif de cette approche vise, en définitive, leur rétablissement, leur santé et la protection des autres.

En renforçant les capacités de Carrefour en matière de violence sexuelle, nous pouvons mieux servir les communautés et, à terme, ne pas causer de préjudice.

Nos responsabilités partagées dans le respect de ce code

Responsabilités

Carrefour a la responsabilité de tout mettre en œuvre pour que ses lieux de travail et ses programmes soient exempts de violence sexuelle, d'exploitation et d'abus sexuels. Carrefour prend des mesures pour protéger le personnel, les membres du conseil d'administration, les stagiaires, les bénévoles, les entrepreneurs et les sous-traitants, y compris les partenaires, ainsi que les bénéficiaires ultimes ¹ (collectivement appelés « les parties prenantes ») contre la violence sexuelle.

Droits

Les parties prenantes de Carrefour ont le droit à :

- un environnement de travail qui ne tolère aucunement la violence sexuelle, l'exploitation et les abus sexuels et qui les condamne;
- l'égalité de traitement en matière d'emploi et de volontariat sans violence sexuelle, exploitation, ni abus sexuels;
- un accès aux mesures de soutien, aux services et aux aménagements appropriés si elles sont victimes de violence sexuelle, d'exploitation et d'abus sexuels;
- un traitement approprié en fonction des circonstances advenant un incident de violence sexuelle, d'exploitation et d'abus sexuels.

a) Employés et volontaires de Carrefour

Carrefour, ses employés et ses volontaires ont l'obligation réciproque de créer et de maintenir un milieu de travail exempt de violence sexuelle. Il incombe à tous et à toutes en tant que professionnels investis dans la réalisation de la mission de Carrefour et la concrétisation de sa

Les termes « sous-traitant », « partenaire local » et « bénéficiaire ultime » sont définis dans l'*Accord de contribution – Modalités générales*, site web d'Affaires mondiales Canada :

[https://www.international.gc.ca/development-developpement/partners-partenaires/bt-
oa/contribution_general-accord_general.aspx?lang=fra#a22](https://www.international.gc.ca/development-developpement/partners-partenaires/bt-
oa/contribution_general-accord_general.aspx?lang=fra#a22)

vision, d'agir et de contribuer aux efforts de prévention et d'intervention en matière de violence, d'exploitation et d'abus sexuels. Par conséquent, les membres du personnel et du conseil d'administration, les stagiaires, les volontaires, les entrepreneurs et les sous-traitants doivent :

- prendre connaissance de la présente politique et la mettre en application;
- s'abstenir de toute violence, exploitation ou abus de nature sexuelle;
- déployer tous les efforts raisonnables pour créer et maintenir des lieux de travail et des programmes exempts de toute violence sexuelle;
- faire connaître leurs préoccupations à l'égard des risques ou des possibilités de violence sexuelle;
- lorsqu'un acte de violence, d'exploitation ou de maltraitance sexuelle est porté à leur connaissance, signaler le problème et aiguiller les survivants vers les services de soutien;
- traiter toute information relative à la violence sexuelle dans la plus stricte confidentialité et ne divulguer aux parties désignées pertinentes que les renseignements voulus en respectant le principe du besoin de connaître;
- se conformer pleinement aux procédures prévues dans la présente politique, y compris à toute enquête à laquelle on leur demande de participer.

b) Membres du conseil d'administration et du conseil de direction

Les membres du conseil d'administration et du conseil de direction sont responsables de la supervision du présent code et de sa mise en œuvre. Il leur incombe de veiller à ce que tous les efforts raisonnables sont déployés pour prévenir la violence sexuelle et à mettre en œuvre des mesures d'intervention et de protection adéquates lorsqu'un incident est porté à leur connaissance. Pour guider la mise en œuvre de la présente politique, le directeur général doit :

- faire en sorte que l'attribution et la gestion des ressources favorisent l'atteinte des objectifs;
- promouvoir activement une culture de travail axée sur la sécurité en faisant montre d'un leadership adéquat;
- veiller à ce que son application concorde avec les engagements de Carrefour;
- évaluer son efficacité annuellement et la mettre à jour lorsque nécessaire;
- veiller à la gestion du rendement de façon à prévenir le risque de violence sexuelle, en prenant si nécessaire les mesures correctives qui s'imposent.

c) Direction (directeurs et gestionnaires)

La direction regroupe les employés chargés de la supervision directe d'un ou de plusieurs employés. Ses membres doivent donner l'exemple quant aux lignes de conduite à adopter et intervenir immédiatement lorsqu'une situation de violence sexuelle est portée à leur connaissance, qu'une plainte ait été déposée ou non.

Les membres de la direction ont en outre les responsabilités suivantes :

- veiller à ce que les volontaires, les stagiaires, les membres du personnel et les sous-traitants sous leur responsabilité connaissent le présent code et le respectent;
- prévoir des formations et/ou des orientations sur la violence sexuelle;
- répondre aux préoccupations et réagir aux incidents;
- protéger les intervenants des représailles;
- appliquer des sanctions adéquates en cas de non-respect avéré du présent code.

d) Organismes partenaires et bénéficiaires

Les partenaires doivent démontrer qu'ils respectent le présent code et les politiques de Carrefour ou adopter leurs propres politiques et procédures conformes aux buts et objectifs recherchés par Carrefour en matière de prévention de la violence sexuelle.

Carrefour doit entretenir avec ses partenaires un dialogue constant visant à prévenir la violence, l'exploitation et les abus sexuels et y réagir, et à mettre en commun des pratiques exemplaires, des ressources et des leçons tirées de leurs expériences.

Les partenaires contribueront à la prévention de la violence sexuelle de concert avec Carrefour en se concentrant sur la protection des individus contre l'exploitation et les abus sexuels et en sensibilisant les bénéficiaires de leurs programmes à ces enjeux.

Nos engagements envers nos collègues

Au sein de Carrefour, nous favorisons un environnement de travail sain et prêchons par l'exemple.

Vous cautionner l'approche de Carrefour lorsque vous :

- ✓ traitez toute personne avec respect, sans porter atteinte aux droits des autres;
- ✓ favorisez un environnement de travail dans lequel la diversité a sa place (c'est-à-dire la diversité des antécédents et les différentes visions du monde);
- ✓ participez à une formation sur la violence sexuelle et vous renseignez sur la question;
- ✓ découragez les plaisanteries ou les commentaires sexistes, racistes, hétérosexistes, discriminatoires, etc.
- ✓ respecter la confidentialité de toute personne partie à une plainte;
- ✓ régler les conflits avant qu'ils ne dégénèrent;
- ✓ collaborez aux enquêtes et aux efforts déployés pour les régler.

Vous devriez éviter :

- ✗ les comportements de nature condescendante ou irrespectueuse, y compris les messages désobligeants, les courriels ou les commentaires sur les médias sociaux;
- ✗ toute forme d'abus de pouvoir;
- ✗ toute forme de violence sexuelle, y compris le partage de matériel sexuellement explicite sans consentement;

- ✗ l'utilisation des ordinateurs ou de la propriété de Carrefour pour compiler, regarder ou partager du matériel pornographique;
- ✗ la banalisation de la violence sexuelle notamment en évitant :
 - d'appuyer les mythes et les stéréotypes entourant le consentement (p. ex., une fois le consentement donné, il ne peut être retiré, l'alcool est utile pour obtenir le consentement, etc.);
 - de nier ou de minimiser la violence sexuelle (par exemple, « un homme reste toujours un homme » ou « la culture est différente ici »);
 - de rendre les survivants responsables d'avoir été agressés (p. ex., une jeune personne qui sort seule « cherche le trouble », les femmes qui portent des jupes courtes sont en partie responsables, etc.)
 - d'appuyer les mythes et les stéréotypes entourant l'agression (p. ex., les gens mentent sur le fait d'être agressés, les fausses accusations sont très courantes, etc.)

Vous devriez soulever les préoccupations suivantes :

- en cas de suspicion d'éventuelles violations du présent code de conduite.
- lorsque vous remarquez des facteurs de risque sur le lieu de travail ou dans les programmes, incluant notamment :
 - l'acceptation de mythes sur le viol (par exemple, « tous les hommes le font »);
 - une forte partialité à l'égard de groupes ou d'individus (p. ex., les remarques, les blagues ou les plaisanteries grossières, le manque de respect à l'égard de subordonnés, les commentaires humiliants à l'égard de bénéficiaires);
 - l'acceptation d'un discours social grossier en dehors du milieu de travail (p. ex. des discussions de plus en plus animées sur des événements d'actualité qui se déroulent dans le milieu de travail ou en dehors de celui-ci);
 - la minimisation d'autres formes d'inconduite comme l'intimidation;
 - l'abus de substances ou l'incitation à la consommation d'alcool (p. ex. la consommation excessive d'alcool lors d'un événement lié au travail).

Vous devriez signaler :

- les avances sexuelles non désirées, inappropriées ou irrespectueuses ainsi que le harcèlement;
- les comportements abusifs, les menaces perçues, l'intimidation, les outrages verbaux ou physiques;
- l'hostilité envers les personnes en raison de la race, de la religion, du sexe, de l'identité sexuelle, de l'expression sexuelle, de l'orientation sexuelle, du handicap ou d'autres caractéristiques protégées par la loi;
- les incidents de violence sexuelle ou les situations qui menacent la sécurité, la sûreté ou le bien-être du personnel.

QUESTION ET RÉPONSE

Que signifie la tolérance zéro? La tolérance zéro signifie que la violence sexuelle est inacceptable. Des mesures disciplinaires appropriées seront prises envers le/la contrevenant-e à l'issue d'un processus d'enquête. La violence sexuelle peut être un motif de renvoi.

Dois-je soulever mes inquiétudes quant au comportement de quelqu'un même si je ne suis pas sûr qu'il y ait eu violence sexuelle? Vous devriez faire part de vos préoccupations. Il incombe aux enquêteurs, et non à vous, d'assurer le suivi, d'enquêter et de confirmer ces préoccupations ou soupçons. Si vous signalez des allégations qui se révèlent être fausses par la suite, vous ne subirez pas de conséquences, dans la mesure où les rapports ont été soumis de bonne foi. Votre bonne disposition à soulever des préoccupations peut contribuer à prévenir la violence sexuelle.

L'un ou l'une de mes collègues vient de m'envoyer une image pornographique pour plaisanter. Je suis très mal à l'aise et troublé-e par la situation. Que puis-je faire? Un tel incident constitue un acte de harcèlement sexuel. Nous vous encourageons à signaler l'incident par des voies confidentielles afin de faciliter l'intervention de l'organisation. Si vous révélez votre identité, il sera plus facile d'enquêter et de vous protéger des représailles.

Que dois-je faire si j'ai été accusé-e? Une procédure d'enquête juste et confidentielle se tiendra. Vous aurez la possibilité de répondre aux allégations. Carrefour est engagé à respecter les principes d'équité en matière procédurale. Vous pourrez également faire appel de la décision si vous n'êtes pas d'accord.

Nos engagements envers nos partenaires et les collectivités que nous servons

Nous investissons dans des partenaires locaux qui sont les mieux placés pour répondre aux besoins de leurs communautés. Avec eux, nous pilotons des approches innovantes pour créer des emplois décents et donner aux femmes et aux filles les moyens d'acquérir leur autonomie et de vivre sans violence. Ensemble, nous créons un monde plus juste et équitable.

Depuis la fondation de l'organisme, les droits de la femme et les droits de la personne sont au cœur de nos activités. La leçon à tirer des fondateurs de Carrefour est l'énorme obligation de poursuivre ce travail et de ne pas le répéter aveuglément. La violence sexuelle constitue encore un obstacle considérable aux processus de développement et à la participation pleine et entière des personnes, en particulier celle des femmes. Comme la violence sexuelle dans notre secteur a été mise en lumière, il nous incombe de veiller à ce que tout soit mis en œuvre pour prévenir et atténuer les risques de violence sexuelle et ne pas nuire aux communautés que nous servons.

Vous respectez l'approche de Carrefour lorsque vous :

- ✓ traitez les partenaires et les membres de la communauté avec respect et dignité;
- ✓ exercez une prudence particulière pour protéger les enfants contre l'exploitation et les abus sexuels;
- ✓ reconnaissez et soulignez certaines dynamiques de pouvoir en place dans nos relations de travail et restez attentif à ces réalités (p. ex. reconnaissez vos propres préjugés et

- privilèges et leur influence sur votre travail, évitez de renforcer les dynamiques de pouvoir);
- ✓ instaurez un climat de confiance et reconnaissez les forces et la contribution des partenaires;
 - ✓ engagez les partenaires dans un dialogue sur la violence sexuelle, en partageant les meilleures pratiques, les leçons apprises et des outils, et ce, sur une base annuelle.
 - ✓ divulguez les relations avec les bénéficiaires du programme et le personnel du partenaire. Les relations avec les bénéficiaires du programme et le personnel des partenaires reposent généralement sur une dynamique de pouvoir inégale, mais Carrefour reconnaît également les liens créés entre des parties prenantes du programme. Carrefour demande donc aux personnes de divulguer leurs relations avec les bénéficiaires du programme et le personnel des partenaires afin d'éviter tout abus de pouvoir. Carrefour envisagera des aménagements de travail afin de supprimer autant que possible toute dynamique de pouvoir.

Vous devriez éviter :

- ✗ d'obtenir les services de travailleuses et travailleurs sexuels en tout temps, quelles que soient les lois locales et nationales de votre pays de mission;
- ✗ d'avoir des activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et des adultes vulnérables, ² quel que soit l'âge de consentement local ou la reconnaissance à l'échelle locale de l'état de vulnérabilité d'un adulte.³ L'ignorance ou toute croyance erronée concernant l'âge de l'enfant ou le statut de l'adulte vulnérable ne peut constituer une défense;
- ✗ d'avoir un comportement qui suggérerait ou impliquerait qu'un acte sexuel pourrait être exigé comme condition pour s'engager dans les programmes et services offerts;
- ✗ d'échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des services sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation. Cela comprend l'échange pour les services auxquels les participants au programme ont droit;
- ✗ d'exploiter la vulnérabilité des bénéficiaires, en particulier des femmes et des enfants, ou leur permettre d'être placés dans des situations compromettantes.

Vous devriez soulever les préoccupations suivantes :

- en cas de suspicion d'éventuelles violations du présent code de conduite;
- lorsque vous remarquez des facteurs de risque de violence sexuelle :
 - l'acceptation de mythes sur le viol (par exemple, « tous les hommes le font »);
 - une forte partialité à l'égard de groupes ou de personnes (p. ex. des remarques, des blagues ou des plaisanteries grossières, un manque de respect à l'égard de subordonnés, des commentaires humiliants à l'égard de bénéficiaires);

² On entend par « adulte vulnérable » toute personne âgée de plus de 18 ans et qui s'identifie comme incapable de prendre soin d'elle-même, de se protéger du mal ou de l'exploitation, ou qui, en raison de son sexe, de sa santé physique ou mentale, de son handicap, de son appartenance ethnique, de son identité religieuse, de son orientation sexuelle, de son statut économique ou social, est considérée comme étant à risque.

³ Les lois locales et nationales du pays dans lequel les programmes sont mis en œuvre.

- la minimisation d'autres formes d'inconduite comme l'intimidation;
- l'abus de substances ou l'incitation à la consommation d'alcool (p. ex. consommation excessive d'alcool lors d'un événement lié au travail).
- L'hostilité, les attitudes dégradantes ou l'objectivation.

Vous devriez signaler :

- les avances sexuelles non désirées, inappropriées ou irrespectueuses ainsi que le harcèlement;
- les comportements abusifs, les menaces perçues, l'intimidation, les outrages verbaux ou physiques;
- l'hostilité envers des personnes en raison de la race, de la religion, du sexe, d'un handicap ou d'autres caractéristiques protégées par la loi du pays où le programme est mis en œuvre;
- les incidents de violence sexuelle ou les situations qui menacent la sécurité, la sûreté ou le bien-être du personnel;
- l'abus sexuel d'enfants.

QUESTION ET RÉPONSE

Que faire si un membre de la communauté signale un incident impliquant un autre membre de la communauté? Écoutez avec empathie et évitez d'exprimer une opinion. Vous pouvez l'orienter vers des fournisseurs de services locaux pré-identifiés et conserver un dossier à cet effet. On s'attend à ce que vous signaliez l'incident et les mesures prises pour référer le membre de la communauté. Carrefour, cependant, ne mènera pas d'enquête mais un rapport d'incident devra être complété.

Pourquoi n'ai-je pas le droit de payer pour des rapports sexuels avec des travailleuses du sexe? Le sexe n'est-il pas consensuel entre adultes consentants? Dans la grande majorité des cas, en particulier dans les situations de pauvreté, le consentement est loin d'être donné librement et est obtenu par désespoir ou par contrainte. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit à (saisir le nom de l'organisation). Cette interdiction d'échanger de l'argent contre des services sexuels signifie que le personnel, les bénévoles, les gestionnaires, les membres du conseil d'administration, les sous-traitants et les partenaires ne peuvent pas payer pour les travailleurs sexuels.

Ces règles ne sont-elles pas une intrusion dans ma vie privée ? N'est-il pas vrai que ce que je fais en dehors des heures de bureau me regarde? Lorsque vous travaillez avec Carrefour International, vous représentez l'organisme pendant et en dehors des heures de travail. Vous y avez adhéré lors de l'acceptation du mandat. Vous êtes tenu-e à des normes de conduite très élevées parce que votre comportement, tant professionnel que personnel, est toujours associé à Carrefour.

QUESTION ET RÉPONSE

Les relations intimes consensuelles entre les membres du personnel de Carrefour et les volontaires ou les bénéficiaires sont-elles autorisées? Le personnel de Carrefour et les autres personnes qui participent à la prestation de ses programmes occupent des postes d'autorité, de pouvoir et de contrôle sur les ressources et les services. Les relations sexuelles entre le personnel, les volontaires et les bénéficiaires devraient susciter des inquiétudes, même celles que l'on pourrait qualifier de convenables et consensuelles. Il ne doit y avoir aucune place même pour l'apparence de relations abusives ou d'exploitation. Par le passé, différents organismes favorables ont préféré interdire les relations intimes entre les travailleurs humanitaires et les bénéficiaires (par exemple, le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés).

En pratique, cette position est très difficile à mettre en œuvre, en particulier dans un contexte où l'échange de connaissances et d'expériences dans un milieu professionnel se transforme en amitiés ou en relations amoureuses. Certaines de ces relations ont abouti à des mariages avec des membres de la communauté, considérés comme des bénéficiaires, qui sont appropriés et irréprochables. L'interdiction de relations intimes entre le personnel ou les volontaires de Carrefour et les bénéficiaires leur priverait de la possibilité d'établir des relations normales et appropriées dans un environnement naturel pour eux.

Par conséquent, les comportements suivants sont attendus lorsque ce genre de situation se présente :

- les relations intimes avec les bénéficiaires qui sont consensuelles et appropriées ne doivent pas être considérées comme inappropriées au seul motif qu'un des partenaires concernés est un membre du personnel de Carrefour, un volontaire, un stagiaire, un sous-traitant ou un entrepreneur. Cependant, le personnel de Carrefour et les autres personnes doivent être conscients qu'ils détiennent un pouvoir inégal dans cette relation, ce qui peut potentiellement accroître la vulnérabilité des bénéficiaires, en particulier des femmes. Ces dernières peuvent avoir du mal à communiquer librement qu'elles ne souhaitent pas avoir de relations amoureuses ou sexuelles, ou qu'elles veulent que la relation prenne fin, en raison de l'inquiétude suscitée par l'impact de cette communication sur la réalisation des activités du programme;
- tout membre du personnel, bénévole, stagiaire, sous-traitant et entrepreneur engagé dans une relation avec un bénéficiaire, même s'il est convaincu qu'elle est consensuelle et appropriée, doit en informer son supérieur hiérarchique;
- le superviseur doit faire tous les efforts raisonnables pour que les relations portées à son attention soient soumises à des mesures appropriées pour veiller à mettre en place des conditions susceptibles de réduire les déséquilibres de pouvoir, ou toute perception de relations abusives ou d'exploitation;
- on rappelle toutefois que toutes les normes du présent code de conduite qui protègent contre les relations sexuelles abusives ou d'exploitation avec les bénéficiaires s'appliqueront par ailleurs avec une force égale à ces relations.

Lectures complémentaires

- **Autres documents pertinents de Carrefour :**
 - ✓ Politique de genre
 - ✓ Politique sur la violence sexuelle
 - ✓ Politique sur la résolution de conflit
 - ✓ Politique d'équité en milieu de travail

Engagement individuel à l'égard de Carrefour international

Code de conduite en matière de violence sexuelle

Je comprends, par la présente, que je peux contribuer de manière significative à l'atténuation des risques et à la prévention de la violence sexuelle en traduisant ce code de conduite en actions concrètes dans mon travail.

Je comprends que je dois respecter nos engagements collectifs envers nos collègues, nos partenaires et les collectivités que nous servons en adhérant aux normes de comportement énoncées dans le code de conduite.

Je, soussigné(e), _____, déclare par la présente avoir lu et compris le présent code de conduite.

Je comprends que la violation de toute disposition du code peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.

SIGNATURE :

DATE :

Comment soulever des préoccupations ou signaler un incident

Pour soulever une préoccupation ou signaler un incident directement :

1. signalez l'incident verbalement ou par écrit à une personne de confiance à Carrefour;
2. appelez, envoyez un courriel ou envoyez un message (SMS) avec l'application What's app au consultant en matière de violence sexuelle de Carrefour (en dehors de la structure de Carrefour) :

Courriel: declare@cintl.org

Appelez \ Envoyez un message (SMS) \ Contactez-nous sur WhatsApp: +1-438-985-7598

Pour soulever une préoccupation ou signaler un incident sous le couvert de l'anonymat :

1. appelez ou écrivez un courriel au consultant de Carrefour sur les cas de violences sexuelles :

Courriel: declare@cintl.org

Appelez \ Envoyez un message (SMS): +1-438-985-7598

Lectures complémentaires et ressources :

Conseil canadien pour la coopération internationale. Combattre et prévenir l'inconduite sexuelle – Lignes directrices et ressources. <https://ccic.ca/fr/combattre-et-prevenir-linconduite-sexuelle-lignes-directrices-et-ressources/>

FEINSTEIN INTERNATIONAL CENTER, *Executive Summary: STOP the Sexual Assault Against Humanitarian and Development Aid Workers*. <https://fic.tufts.edu/publication-item/executive-summary-stop-sexual-assault-against-aid-workers/>

Affaires mondiales Canada. *Exploitation et abus sexuels dans le domaine de l'aide internationale*. https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_developpement-enjeux_developpement/sexual_exploitation-exploitation_sexuels/index.aspx?lang=fra