



Politique de prévention de la violence sexuelle

Objectif

La politique de Carrefour International ("Carrefour") en matière de prévention de la violence sexuelle (PVS) a pour but de :

- Réaffirmer l'engagement de l'organisation à mettre en œuvre des programmes de coopération et de développement internationaux dans lesquels la violence sexuelle, y compris l'exploitation et les abus sexuels, ne fait l'objet d'aucune tolérance,
- Garantir le respect des exigences légales et des exigences des bailleurs de fonds,
- Promouvoir la compréhension de la prévention, de l'atténuation et de la réponse à la violence sexuelle, et
- Encourager les travailleurs.euses à signaler les incidents de violence sexuelle pour eux.elles-mêmes et pour les autres.

Carrefour est responsable en dernier ressort d'un environnement de travail exempt de violence sexuelle et prendra des précautions raisonnables pour la protection de ses travailleurs.euses.

Des informations plus détaillées sur l'approche de l'organisation en matière de violence sexuelle sont disponibles dans le Code de conduite, le Guide de soutien aux survivant.es de la violence sexuelle et le Guide d'enquête sur la violence sexuelle. D'autres documents d'orientation spécifiques à la prévention de la violence sexuelle, au respect sur le lieu de travail, à la lutte contre le racisme, à l'égalité des genres, à la santé et à la sécurité sont mentionnés à la fin du présent document et peuvent être consultés dans le centre de ressources des employé.es et sur le portail des volontaires.

Portée

Cette politique s'applique à tous.les travailleurs.euses de Carrefour et traite du harcèlement provenant de toutes les sources, y compris les travailleurs.euses, les superviseurs, les volontaires, les membres du conseil d'administration, les consultant.es, les participant.es aux programmes, le personnel ou les volontaires des organisations partenaires et les membres du public. La politique s'applique à la propriété de Carrefour et à toutes les activités liées au travail de l'organisation qui ont lieu en dehors du lieu de travail, y compris toutes les formes de communication telles que les réunions en personne et en ligne, ainsi que les courriels, les messages textuels, les appels audio et vidéo.

Déclaration de politique générale

L'objectif permanent de Carrefour est de veiller à ce que la violence sexuelle ne soit tolérée par personne. Cela comprend la violence sexuelle, les agressions, les abus, l'exploitation et le harcèlement de toute nature. Si une disposition de la présente politique entre en conflit avec la législation applicable dans la juridiction où travaille une personne, la loi applicable de cette législation s'appliquera à la place de la disposition de la présente politique, sans affecter la validité du reste de la présente politique. Carrefour traitera sérieusement toutes les préoccupations soulevées et les incidents de violence sexuelle signalés et s'engagera à enquêter sur toutes les plaintes ou incidents de violence sexuelle de manière rapide, confidentielle et équitable, en respectant les droits du/de la plaignant.e et, dans la mesure du possible, en cherchant à minimiser les impacts supplémentaires sur le/la plaignant.e. Les informations relatives à une plainte ou à un incident ne seront pas divulguées, sauf dans la mesure nécessaire pour protéger les travailleurs.euses, pour enquêter sur la plainte ou l'incident, pour prendre

des mesures correctives ou si la loi et/ou les exigences des bailleurs de fonds l'exigent. Les travailleurs.euses ne seront pas pénalisés pour avoir signalé un incident ou participé à une enquête sur la violence sexuelle. Carrefour fournira un soutien aux survivant.es/victimes, aux harceleurs.euses présumé.es et aux personnes qui se tiennent à l'écart de l'incident.

La violence sexuelle est l'expression d'une relation de domination d'un individu sur un autre à travers un acte sexuel, commis sans consentement. Elle représente une atteinte aux droits fondamentaux, à la dignité, à la sécurité, à l'intégrité physique et à l'intégrité psychique, et a de graves répercussions sur les personnes qui la subissent. Elle est définie par l'Organisation mondiale de la santé (2010) comme : « Tout acte sexuel, tentative pour obtenir un acte sexuel, commentaire ou avances de nature sexuelle, ou actes visant à un trafic ou autrement dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition, commis par une personne indépendamment de sa relation avec la victime, dans tout contexte, y compris, mais sans s'y limiter, le foyer et le travail ». En tant que tel, Carrefour utilise le terme général de violence sexuelle pour englober l'abus sexuel, l'agression, l'exploitation et le harcèlement.

Il incombe à tous les superviseurs de promouvoir un environnement de travail respectueux, de traiter les plaintes avec sérieux, sensibilité et confidentialité, et d'informer les travailleurs.euses de cette politique et du programme qui l'accompagne.

Il incombe aux travailleurs.euses de veiller à ce que leur comportement n'enfreigne pas cette politique, de favoriser un environnement de travail respectueux et de signaler tout incident de violence sexuelle conformément à la procédure décrite ci-dessous.

Le Directeur.trice général.e est chargé.e de veiller à ce que la politique, le programme et les procédures de prévention de la violence sexuelle de Carrefour soient élaborés, révisés en permanence et mis en œuvre.

Si un.e travailleur.euse a besoin d'une aide supplémentaire, il lui est conseillé de contacter son superviseur, un membre de l'équipe de Personnel et de culture organisationnelle ou le Programme d'aide aux employé.es et à la famille.

Les directeurs.trices, les superviseurs et les travailleurs.euses sont tenu.es de respecter cette politique, et toute violation de celle-ci peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Procédure

Déposer une plainte pour violence sexuelle

1. Les travailleurs.euses doivent immédiatement signaler tout incident de violence sexuelle sur le lieu de travail ou toute menace de violence à leur supérieur hiérarchique, à la direction ou à un membre de l'équipe de Personnel et de culture organisationnelle. Un.e travailleur.euse ou un.e volontaire a le droit de refuser de travailler s'il/elle estime que la violence sur le lieu de travail est susceptible de le/la mettre en danger. Le/la travailleur.euse ou le/la volontaire doit contacter son supérieur hiérarchique afin que des mesures appropriées soient mises en place pour le/la protéger et enquêter sur la situation.
2. Dans la mesure du possible, les travailleurs.euses ou les volontaires doivent s'efforcer de résoudre les situations de harcèlement sexuel de manière informelle, dès que possible, en dire à la personne qui a des rapports sexuels que son comportement n'est pas le bienvenu et qu'elle doit cesser, et par en consignat les détails de l'incident.

3. Lorsqu'une telle résolution informelle n'aboutit pas ou n'est pas possible, les travailleurs.euses ou les volontaires doivent déposer une plainte écrite plus formelle auprès de leur supérieur hiérarchique, d'un membre de la direction ou d'un membre de l'équipe de Personnel et de culture organisationnelle. La plainte écrite doit contenir les détails de l'incident, le nom du/de la plaignant.e et la date. Lorsque la direction reçoit une plainte, le/la Gestionnaire du département de Personnel et de culture organisationnelle en est informé.e. Lorsque la plainte concerne le/la Gestionnaire du département de Personnel et de culture organisationnelle, elle doit être transmise directement au/à la Directeur.trice général.e. Lorsque la plainte concerne le/la Directeur.trice général.e, elle doit être transmise à la personne désignée pour les ressources humaines au sein du conseil d'administration de Carrefour et/ou au/à la Président.e du conseil d'administration.
4. Il est préférable d'utiliser les mécanismes de signalement susmentionnés. Toutefois, lorsque ces mécanismes ne sont pas réalisables ou efficaces, les travailleurs.euses ou les volontaires peuvent également utiliser le système de dénonciation pour faire des rapports anonymes. Des informations sur l'accès au système de dénonciation sont disponibles sur la page d'accueil de SharePoint et sur le portail des volontaires.

Procédure de résolution

Les plaintes pour violence sexuelle feront l'objet d'une enquête rapide et des mesures seront prises pour mettre fin au comportement incriminé.

Les répondant.es seront informé.es qu'une plainte officielle a été déposée contre eux/elles et recevront une copie de la plainte écrite de la part de la direction. Le/la répondant.e doit répondre aux allégations par écrit ou lors d'un entretien avec le/la Gestionnaire, Personnel et culture organisationnelle. Le/la répondant.e sera tenu.e informé.e de la procédure par le/la Gestionnaire, Personnel et culture organisationnelle, sauf si la plainte est dirigée contre ledit/ladite Gestionnaire. Dans ce cas, le/la Directeur.trice général.e ou la personne désignée dirigera la procédure.

Le/la Gestionnaire, Personnel et culture organisationnelle dirigera l'enquête en appliquant les principes et les pratiques de respect, de confidentialité, de respect des délais, de documentation claire et détaillée et de communication avec le/la plaignant.e et le/la répondant.e.

Une plainte qui, sur la base des preuves recueillies, est jugée fondée, donnera lieu à des mesures correctives pouvant inclure l'éducation, la formation et/ou des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

J'ai lu et compris la politique de prévention de la violence sexuelle de Carrefour International et j'accepte de m'y conformer.

Date:

X

Signature de l'employé.e

Propriétaire de la police	Gestionnaire, Personnel et culture organisationnelle
Autorité d'approbation	Conseil d'administration
Date d'entrée en vigueur	2024-03
Date de la dernière révision	2024-01
Prochaine date de révision	2027
Ressources connexes	<ul style="list-style-type: none"> • Carrefour - Code de conduite sur la prévention de la violence sexuelle • Carrefour - Guide d'enquête sur la violence sexuelle • Carrefour - Guide de soutien aux survivant.es de la violence sexuelle • Carrefour - Codes de conduite des employé.es et des volontaires • Carrefour - Politique de respect en milieu de travail • Carrefour - Politique en matière de genre • Carrefour - Politique de santé et de sécurité • Carrefour - Politique de lutte contre le racisme • Carrefour - Politique de dénonciation • Coopération Canada – Engagement des leaders à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle • Comité permanent interorganisations (IASC) - Six principes fondamentaux sur l'exploitation et les abus sexuels • Comité permanent interorganisations (IASC) - Déclaration d'engagement sur l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels commis par des membres du personnel des Nations unies et d'autres organisations (Statement of Commitment on Eliminating Sexual Exploitation and Abuse by UN and Non-UN Personnel) • Loi sur les droits de l'homme de l'Ontario • Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario • Loi sur la santé et la sécurité au travail du Québec • Code du travail du Sénégal • Loi sur le travail du Ghana • Loi sur la santé et la sécurité au travail de la Tanzanie • Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ouganda