



Politique - Respect en milieu de travail

Objectif

La politique de Carrefour International (« Carrefour ») en matière de respect en milieu de travail a pour but de :

- Réaffirmer l'engagement de l'organisation en faveur d'un environnement de travail dans lequel tous.tes les travailleurs.euses sont traité.es avec respect et dignité,
- Garantir le respect des exigences légales pertinentes,
- Promouvoir la compréhension du respect en milieu de travail et encourager les travailleurs.euses à signaler les cas de harcèlement sur le lieu de travail ou de harcèlement psychologique.

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

Cette politique constitue la politique générale déclarant l'intolérance de toutes les formes de discrimination et fournissant des conseils aux parties prenantes sur la manière de signaler et de chercher à résoudre tout incident. D'autres documents d'orientation spécifiques à la lutte contre le racisme, à l'égalité des genres, à la santé et à la sécurité, et à la prévention des violences sexuelles sont mentionnés à la fin du présent document et peuvent être consultés dans le centre de ressources pour les employé.es et sur le portail des volontaires.

Portée

Cette politique s'applique à tous.tes 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 politique

Carrefour a pour objectif permanent de veiller à ce que le harcèlement sur le lieu de travail ne soit toléré par personne. Cela comprend la violence, l'agression, l'abus, la discrimination et le harcèlement de toute nature, y compris, mais sans s'y limiter, les actes fondés sur la race, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge et la religion, conformément à la législation pertinente. Si une disposition de la présente politique entre en conflit avec la législation applicable dans la juridiction où travaille un individu, 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 veillera à ce que les plaintes ou les incidents de harcèlement au travail fassent l'objet d'une enquête et soient traités de manière équitable, respectueuse et rapide. 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 l'exige. Les travailleurs.euses ne seront pas pénalisés.es pour avoir signalé un incident ou participé à une enquête sur le harcèlement au travail.

On entend par harcèlement moral ou au travail une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles et non désirés, qui portent

atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui se traduisent par un milieu de travail néfaste. Un seul comportement grave peut constituer du harcèlement psychologique s'il a les mêmes conséquences et s'il produit un effet nocif et durable sur le/la travailleur.euse. Le harcèlement au travail comprend également d'autres formes de harcèlement, notamment le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur des motifs protégés par la législation applicable en matière de droits de l'homme.

Le harcèlement sexuel au travail s'entend :

- a. du fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un.e travailleur.euse dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;
- b. du fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au/à la travailleur.euse ou de lui/la refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Violence au travail signifie selon le cas :

- a. l'emploi par une personne contre un.e travailleur.euse, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui/la cause ou pourrait lui/la causer un préjudice corporel
- b. une tentative d'employer contre un.e travailleur.euse, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui/la causer un préjudice corporel
- c. un propos ou un comportement qu'un.e travailleur.euse peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui/elle, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui/la causer un préjudice corporel

La violence sur le lieu de travail peut inclure des actes qui peuvent être considérés comme criminels et un comportement qui cause ou peut causer des blessures physiques.

Tous les superviseurs sont tenus 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.

Les mesures raisonnables prises par un employeur ou un superviseur dans le cadre de la gestion et de la direction des travailleurs.euses ou du lieu de travail ne constituent pas du harcèlement au travail.

Les travailleurs.euses sont tenu.es de s'assurer que leur comportement n'enfreint pas cette politique, de favoriser un environnement de travail respectueux, de signaler tout incident de harcèlement sur le lieu de travail à leur supérieur hiérarchique ou au/à la Gestionnaire du département "Personnel et culture organisationnelle", et de coopérer dans le cadre d'éventuelles enquêtes.

Le Directeur.trice général.e est chargé.e de veiller à ce que la politique, le programme et les procédures de Carrefour en matière de respect en milieu de travail soient élaborés, continuellement révisés et mis en œuvre.

Si un.e travailleur.euse a besoin d'une aide supplémentaire, il lui est conseillé de contacter son supérieur hiérarchique, un membre de l'équipe "Personnel et culture organisationnelle", le programme d'aide aux employés.es et à leur famille ou le système de dénonciation.

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

Procédure

Déposer une plainte pour harcèlement ou discrimination

1. Dans la mesure du possible, les travailleurs.euses et les volontaires doivent s'efforcer de résoudre les situations de harcèlement et/ou de discrimination dès que possible par des moyens informels, en disant à la personne qui harcèle ou discrimine que son comportement n'est pas le bienvenu et qu'elle doit cesser, et en consignait les détails de l'incident.
2. Lorsque cette résolution informelle n'est pas possible ou n'aboutit pas, les travailleurs.euses ou les volontaires doivent déposer une plainte écrite plus formelle auprès de leur supérieur hiérarchique, d'un membre de la direction et/ou d'un membre de l'équipe "Personnel et 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 "Personnel et culture organisationnelle" en est informé.e. Lorsque la plainte concerne le/la Gestionnaire du département "Personnel et 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 par les ressources humaines au sein du conseil d'administration de Carrefour et/ou au/à la président.e du conseil d'administration.
3. 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 effectuer des signalements anonymes. Des informations sur l'accès au système de dénonciation sont disponibles sur la page d'accueil de SharePoint et du portail des volontaires.

Déposer une plainte pour violence

Les travailleurs.euses doivent immédiatement signaler tout incident de violence sur le lieu de travail ou toute menace de violence à leur supérieur hiérarchique, à la direction ou à un membre de l'équipe "Personnel et 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.

Procédure de résolution

Les plaintes pour harcèlement et violence sur le lieu de travail 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 par la direction. Le/la répondant.e doit répondre aux allégations par écrit ou lors d'un entretien avec le/la Gestionnaire du département "Personnel et culture organisationnelle". Le/la répondant.e sera tenu.e informé.e de la procédure par le/la Gestionnaire du département "Personnel et culture organisationnelle", sauf si la plainte est dirigée contre ledit gestionnaire. Dans ce cas, le/la Directeur.trice général.e ou la personne désignée dirigera la procédure.

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, je comprends et j'accepte de me conformer à la politique de Carrefour International en matière de respect en milieu de travail.

Date: Click or tap to enter a date.

X

Signature de l'employé.e

Pour les travailleurs.euses québécois.es : Je reconnais avoir eu l'opportunité d'obtenir et de signer une copie en anglais de cette politique, mais j'ai librement et volontairement choisi de l'obtenir et la signer en français. *I acknowledge that I was provided with the opportunity to receive and sign a copy of this policy in English, but I freely and voluntarily elected to receive and sign it in French.*

Responsable de la politique	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
Date de la prochaine révision	2025
Ressources connexes	<ul style="list-style-type: none">• Politique de prévention de la violence sexuelle et code de conduite• Politique de genre• Politique de santé et de sécurité• Politique de lutte contre le racisme• Politique de dénonciation• 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