

Titre du document : **Milieu de travail sans violence**

Date d'entrée en vigueur : 11-06-2019

Auteur : PMyers

Déclaration d'approbation : *Les signatures électroniques et les dates de signature des personnes qui ont préparé et approuvé ce document sont conservées dans le système de gestion des documents Enterprise de FHI 360.*

Titre	Milieu de travail sans violence	Politique :	POL 03041
		Date d'entrée en vigueur :	11-06-2019
		Version :	3

OBJECTIF :

Définir la politique FHI 360 en matière de violence dans le milieu de travail, y compris la violence sexiste, les agressions physiques et la détention d'armes.

PORTEE :

Cette politique s'applique à tout l'ensemble du personnel de FHI 360 où qu'il soit basé dans le monde, aux fournisseurs et à leur personnel dans les limites indiquées ci-dessous.

DÉFINITIONS :

1. *Plaignant* – Une personne ou une partie qui dépose une plainte en vertu de cette politique.
2. *Personnel de FHI 360* – Employés, dirigeants, membres du conseil d'administration, stagiaires et boursiers (rémunérés ou non), volontaires, agents et autres personnes autorisés à agir pour le compte de FHI 360.
3. *La violence sexiste* – Violence dirigée contre une personne en raison de son sexe biologique, de son identité de genre ou de son adhésion perçue aux normes socialement définies de masculinité et de féminité. Cela inclut les abus physiques, sexuels et psychologiques ; les menaces ; la contrainte ; la privation arbitraire de liberté ; et la privation économique - que ce soit dans la vie publique ou privée.
4. *Locaux* - Immeubles loués ou appartenant à l'entreprise et zones environnantes telles que trottoirs et terrains de stationnement ; véhicules appartenant ou loués à l'entreprise ; et les véhicules privés amenés dans les locaux de l'entreprise ou utilisés pour ses activités.
5. *Participant aux programmes* – Tout adulte ou enfant bénéficiant d'un programme de FHI 360, ou qui a des contacts avec son personnel, ses fournisseurs ou leur personnel dans le cadre des programmes ou des activités commerciales de FHI 360.
6. *Sujet de la plainte* – Une personne ou une partie contre laquelle la plainte est déposée en vertu de cette politique.
7. *Superviseur* – Un employé de FHI 360 qui supervise directement le travail d'un ou de plusieurs de ses employés.
8. *Fournisseur* – Tout contractant, consultant, fournisseur, prestataire de services, sous-traitant ou sous-bénéficiaire de FHI 360.
9. *Personnel du fournisseur* – Employés, stagiaires et boursiers du fournisseur (rémunérés ou non), volontaires, agents et autres personnes autorisés à agir au nom de celui-ci.
10. *Survivant ou victime / survivant* – Une personne qui est actuellement ou a été soumise à la violence domestique ou sexuelle, à la violence dans les relations amoureuses, au harcèlement criminel ou à d'autres formes de violence.

Titre	Milieu de travail sans violence	Politique :	POL 03041
		Date d'entrée en vigueur :	11-06-2019
		Version :	3

11. *Armes* - Comprend toutes les armes à feu, qu'elles aient ou non un permis ou une autorisation de transport dissimulé, ainsi que les grands couteaux, les coups de poing américains, les matraques, les explosifs et autres objets inutiles au travail et qui peuvent raisonnablement être utilisés pour blesser des personnes. Cette liste n'est pas exhaustive et d'autres éléments peuvent constituer des armes prohibées en vertu de la présente politique.

POLITIQUE :

1. Enoncé général de la politique

- 1.1 FHI 360 interdit et ne tolérera aucune forme de violence ou de menaces de violence sur le lieu de travail, par ou contre quiconque de son personnel, que ce soit dans les locaux ou en dehors de l'entreprise, lors d'événements organisés par l'entreprise ou lors de l'exécution de tâches liées à l'emploi.
 - 1.1.1 Cela comprend, entre autres, des lieux de travail tels que les bureaux de FHI 360, les bureaux ou installations d'un fournisseur ou bailleur de fonds, lors de voyages d'affaires, dans les logements sur site, lors de visites de terrain, de déploiements dans des zones humanitaires et dans toutes les interactions liées au travail dans les communautés que nous servons. Y compris les ateliers de formation sur place et hors site, les conférences et les événements sociaux liés au travail tels que les fêtes de bureau, les déjeuners et les dîners d'affaires hors site, et les activités de divertissement pour groupes de clients ou professionnels.
- 1.2 Le personnel de FHI 360 ne doit pas non plus commettre d'actes de violence ni proférer des menaces de violence à l'encontre du personnel d'un fournisseur, des participants aux programmes, ou toute autre personne avec laquelle il collabore dans des situations liées au travail.
- 1.3 De même, FHI 360 s'engage à protéger son personnel contre la violence, que cela provienne d'autres ou même de ses propres employés (y compris des superviseurs, des subordonnés et des collègues) ou des personnes qui lui sont extérieures, telles que le personnel du fournisseur; les employés d'un contractant de ce dernier, fournisseur, sous-traitant, ou sous-bénéficiaire; les employés d'un bailleur de fonds; participants aux programmes; des membres des communautés dont FHI 360 est au service; ou toute autre personne avec laquelle ils collaborent dans des situations liées au travail.
- 1.4 FHI 360 interdit formellement à tous les membres de son personnel (autres que ceux autorisés par l'entreprise de porter des armes dans l'exercice de leurs fonctions) et aux visiteurs la possession d'armes de tout type pendant qu'ils se trouvent dans les locaux de l'entreprise, lors d'événements organisés par cette dernière ou lors de l'exécution de tâches liées à son emploi qu'ils soient ou non hors de ses locaux.
- 1.5 FHI 360 suivra sa politique de discipline des employés (POL 03011) (jusqu'à la cessation immédiate de son emploi) pour tout employé qui violerait cette politique.
- 1.6 FHI 360 maintient une politique de sécurité interne et des manuels de sécurité propres à chaque pays, spécifiques aux risques locaux, y compris une équipe de gestion des situations d'urgence qui répond aux menaces de violence et à la sécurité de son personnel.

Titre	Milieu de travail sans violence	Politique :	POL 03041
		Date d'entrée en vigueur :	11-06-2019
		Version :	3

2. Les comportements constitutifs de la violence

- 2.1 Les actes ou menaces de violence interdits peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, ce qui suit :
 - 2.1.1 La bagarre
 - 2.1.2 Frapper une autre personne
 - 2.1.3 Jeter des objets à une autre personne
 - 2.1.4 Blessier physiquement une autre personne ou causer de la détresse émotionnelle à autrui
 - 2.1.5 Discuter de la violence commise par un employé en dehors du bureau
 - 2.1.6 Adopter un comportement qui produit une peur raisonnable de blessure chez une autre personne
 - 2.1.7 Endommager des biens intentionnellement
 - 2.1.8 La violence sexiste et sexuelle, y compris la tentative de viol ou le viol complet
 - 2.1.9 Menacer de blesser une personne ou d'endommager des biens, que ce soit verbalement, par écrit ou en utilisant un langage corporel ou des gestes menaçants.
- 2.2 Cette liste n'est pas exhaustive et d'autres actes peuvent constituer une violence dans l'environnement de travail qui enfreint cette politique.
- 2.3 Le personnel de FHI 360 peut être affecté par la violence et le signaler en vertu de cette politique, même si le comportement est dirigé contre une autre personne.

3. Dénonciation

- 3.1 Le personnel de FHI 360 qui subit ou prend conscience de tout risque imminent pour la sécurité de ses employés ou toute autre personne doit contacter immédiatement les forces de l'ordre.
- 3.2 Le personnel de FHI 360 ayant fait l'objet de toute violence effective, présumée ou provenant de menaces, de représailles ou de toute autre conduite interdite par la présente politique, ou qui est témoin d'une telle conduite, doit immédiatement la signaler verbalement ou par écrit, en contactant l'une des personnes suivantes:
 - 3.2.1 Leur supérieur immédiat ou, si le comportement implique le supérieur immédiat, tout autre supérieur hiérarchique de leur département;
 - 3.2.2 Leur représentant local des ressources humaines (RH) ou leur partenaire régional ou départemental correspondant;
 - 3.2.3 Le Directeur du Partenariat de RH Useetha Rhodes URhodes@fhi360.org ou le Directeur des ressources humaines Pam Myers PMyers@fhi360.org; ou
 - 3.2.4 Le Bureau de la conformité et de l'audit interne (OCIA) par email Compliance@fhi360.org.
 - 3.2.5 Ligne d'assistance de l'OCIA en matière d'éthique et de conformité (1-800-461-9330 aux États-Unis et + 1-720-514-4400 hors des États-Unis).
 - 3.2.6 Le site de signalement de l'OCIA avec votre nom ou anonymement (<http://www.fhi360.org/anonreportregistry>).
 - 3.2.6.1 Les rapports anonymes sont généralement plus difficiles à faire l'objet d'enquête en raison d'informations limitées. Le personnel de FHI 360 est instamment prié de fournir le plus de détails possibles sur la conduite, y compris, si possible, l'identification des personnes impliquées ou ayant été témoins de la conduite, tant que cela ne mettrait pas les personnes identifiées à risque de préjudice immédiat.
- 3.3 Les membres du personnel de FHI 360 qui sont superviseurs ou qui occupent un poste au niveau de la direction ou au-dessus sont tenus d'informer rapidement, dans les 24 heures, les

Titre	Milieu de travail sans violence	Politique :	POL 03041
		Date d'entrée en vigueur :	11-06-2019
		Version :	3

ressources humaines de tout cas de violence réel ou présumé, de représailles ou de toute autre violation de cette politique signalée, ou qu'ils ont observée ou dont ils ont pris connaissance. Tout manquement à cette obligation constitue une violation de cette politique et pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat.

4. Soutien au plaignant

- 4.1 La sécurité de toutes les personnes impliquées est primordiale. FHI 360 et les personnes impliquées dans la mise en œuvre de cette politique prendront toutes les mesures raisonnables pour veiller à ce que le traitement des allégations de violence ne compromette pas la sécurité du plaignant ou du sujet de la plainte. Sur réception d'une plainte, FHI 360 procédera à une évaluation immédiate de la santé et de la sécurité des personnes impliquées et mettra en œuvre les mesures correctives provisoires essentielles pour garantir la sécurité. Elle prendra également pendant les enquêtes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des plaignants.
- 4.2 Le personnel de FHI 360 peut utiliser les programmes d'avantages de la société, tels que la couverture médicale, les congés payés ou non disponibles, ainsi que les programmes d'aide aux employés, sous réserve des conditions d'éligibilité et des modalités du régime de prestations.

5. Interdiction de représailles

- 5.1 FHI 360 dispose d'une politique distincte interdisant les représailles (Politique de transparence et d'interdiction de représailles - POL 03004). FHI 360 interdit formellement toute représaille contre les membres de son personnel qui se plaignent de violence ou d'autres violations de cette politique ou aux procédures associées, ou qui participent à une enquête de cas de violence.
- 5.2 Les représailles se produisent lorsqu'une personne pénalise ou menace de sanctionner une autre personne pour avoir signalé ou exprimé l'intention de signaler ce qu'elle croit de bonne foi être une violence ou une autre violation de la présente politique, pour avoir aidé une autre personne à signaler les actes de violence ou les violations d'une politique, ou à participer à des enquêtes en vertu de cette politique.
- 5.3 Les représailles présumées doivent être rapidement signalées via les mécanismes de signalement de la section 3.
- 5.4 Le personnel de FHI 360 qui exerce des représailles sera passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail ou de toute autre relation avec FHI 360.

6. Enquête et application de mesures correctives

- 6.1 Dès réception d'un rapport de violence, de représailles ou d'une autre violation de cette politique, quel que soit le moment où l'événement ou les événements se sont produits, les RH déterminent la marche à suivre en fonction de la nature de la situation.
- 6.2 FHI 360 procédera immédiatement à une évaluation de la santé et de la sécurité des personnes impliquées, prendra des mesures pour prévenir de nouvelles violences et mettra en place des mesures correctives temporaires pouvant inclure la séparation du plaignant de l'intimé, plaçant ce dernier ou le plaignant (à leur demande) en congé administratif, ou d'autres mesures à la discrétion de FHI 360 pour assurer la sécurité, la confidentialité de l'enquête, ou permettre une enquête approfondie et sans interruption.
- 6.3 FHI 360 mènera une enquête raisonnable, opportune et approfondie de manière neutre, offrant à toutes les parties une procédure régulière appropriée et préservant la

Titre	Milieu de travail sans violence	Politique :	POL 03041
		Date d'entrée en vigueur :	11-06-2019
		Version :	3

confidentialité dans la mesure du possible (voir la section 8 ci-dessous pour obtenir des informations détaillées sur la confidentialité).

- 6.4 Les enquêtes sont généralement menées par le service des ressources humaines, mais FHI 360 peut engager des enquêteurs externes lorsque cela est jugé approprié.
- 6.5 Le personnel de FHI 360 doit pleinement coopérer par rapport aux enquêtes et fournir des informations exactes aux enquêteurs.
- 6.6 Les enquêtes comportent généralement des entretiens avec le plaignant et le sujet de la plainte, ainsi que d'autres personnes susceptibles d'avoir été témoins de la plainte ou d'en avoir eu connaissance. Un examen des dossiers, courriers électroniques, communications et autres faits pertinents sera effectué. Les étapes spécifiques de l'enquête varieront en fonction des circonstances uniques de chaque plainte.
- 6.7 Une fois l'enquête terminée, FHI 360 examinera les éléments de preuve recueillis et déterminera si des actes de violence, des représailles ou d'autres violations de cette politique ou de toute autre politique de FHI 360 ont été commis.
- 6.8 En cas de violation de la politique, FHI 360 prendra rapidement les mesures qui s'imposent pour mettre fin au comportement prohibé et décourager les violences futures. Les mesures correctives peuvent aller de l'encadrement et du service conseil aux plans d'amélioration de rendement, en passant par les avertissements, les mutations, les réaffectations, les rétrogradations, les suspensions ou d'autres mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat.
- 6.9 Outre le fait de prendre des mesures disciplinaires contre les membres de son personnel coupables d'avoir enfreint cette politique, FHI 360 se réserve également le droit de contacter les forces de l'ordre, le cas échéant, et de solliciter toute ordonnance d'interdiction de communiquer à l'encontre de toute personne afin de prévenir toute violence sur le lieu de travail.
- 6.10 FHI 360 coopérera avec les forces de l'ordre ou dans le cadre d'autres enquêtes réglementaires et le cas échéant signalera des allégations crédibles et des violations aux forces de l'ordre et/ou aux bailleurs de fonds qui seraient concernés. Cette coopération et ces rapports se feront sous la direction du service des ressources humaines de l'administration centrale et de l'OCIA et pourront inclure une consultation avec le Bureau du conseil général.

7. La violence en dehors du lieu de travail

- 7.1 FHI 360 collaborera avec les membres de son personnel qui sont victimes de violence domestique ou amoureuse en dehors du cadre de travail officiel afin de garantir qu'ils puissent bénéficier de congés, de services conseils et de soins médicaux mis à leur disposition et/ou à celle de leurs enfants, sous réserve des conditions d'éligibilité et des modalités du régime de prestations.
- 7.2 Les membres du personnel de FHI 360 qui sollicitent une ordonnance de protection ou une ordonnance restrictive dans le cadre de leurs efforts visant à assurer leur sécurité sont encouragés à divulguer l'existence de telles ordonnances à FHI 360 qui, à son tour et dans la mesure du possible, les assistera conformément aux conditions de son ordonnance pouvant concerner le lieu de travail.
 - 7.2.1 Le cas échéant, FHI 360 peut aider l'employé à rassembler sur le lieu de travail des documents, tels que des courriels ou des messages vocaux, susceptibles de soutenir les efforts de l'employé au sein du système de justice ou d'obtenir ou de préserver la sécurité des victimes d'allégation d'abus ou de harcèlement.

Titre	Milieu de travail sans violence	Politique :	POL 03041
		Date d'entrée en vigueur :	11-06-2019
		Version :	3

7.3 FHI 360 reconnaît que les membres de son personnel qui sont victimes / survivants de violences peuvent avoir besoin de temps libre pour obtenir un soutien juridique, médical ou autre afin de garantir leur santé, leur sécurité ou leur bien-être ou celui de leur enfant. FHI 360 collaborera avec l'employé afin de lui fournir des options de congés raisonnables et flexibles en lui proposant les congés payés et autres avantages disponibles avant de lui demander d'utiliser ses congés sans solde. FHI 360 prendra toutes les mesures raisonnables pour préserver la confidentialité d'une personne qui demande un congé en vertu de la présente politique, dans la mesure permise par la loi.

8. Confidentialité

- 8.1 FHI 360 doit prendre toutes les mesures raisonnables pour préserver la confidentialité des informations communiquées par un membre de son personnel à propos d'un incident de violence, dans la mesure permise par la loi, sauf si cela pourrait entraîner des dommages physiques pour toute personne et / ou compromettre la sécurité sur les lieux de travail.
- 8.2 Si un des membres de son personnel choisit de lui divulguer l'existence d'une ordonnance restrictive ou de protection, FHI 360 se devra de classer ladite ordonnance dans le dossier personnel confidentiel.
- 8.3 Les informations acquises au cours du processus d'enquête ne seront divulguées qu'au personnel de FHI 360 ou à d'autres personnes « ayant droit à l'information » pour que FHI 360 puisse s'acquitter de son obligation d'enquêter et de prendre des mesures rapides.
- 8.4 Conformément à la législation locale, FHI 360 fournira les informations nécessaires et appropriées aux agences de contrôle locales et participera aux enquêtes.
- 8.5 Aucune disposition de la présente politique ne vise à garantir la confidentialité absolue, ni à restreindre les droits des employés en vertu des lois applicables pour discuter de questions liées au travail.

9. Autres comportements en violation de la présente politique

- 9.1 Outre la violence, les représailles et les autres comportements interdits décrits ci-dessus, c'est aussi une violation de cette politique pour le personnel de FHI 360 :
 - 9.1.1 De tenter de décourager, d'interférer ou d'empêcher quiconque de signaler du harcèlement
 - 9.1.2 Décourager ou empêcher toute personne de participer à une enquête menée en vertu de la présente politique
 - 9.1.3 De fournir sciemment de fausses informations ou de faire de fausses déclarations aux enquêteurs
 - 9.1.3.1 La présente politique reconnaît qu'une plainte peut ne pas être justifiée sans que cela ne la rende pas nécessairement fausse.

10. Attentes par rapport aux fournisseurs et leur personnel

- 10.1 Les fournisseurs et leur personnel doivent s'abstenir de commettre des actes de violence comme indiqué dans la présente politique.
- 10.2 FHI 360 exige que les fournisseurs respectent de la même manière les principes de cette politique visant à prévenir la violence par et contre leur personnel. Dans le cas contraire, cela pourrait entraîner la résiliation de la relation contractuelle du fournisseur avec FHI 360.
- 10.3 FHI 360 exige aux fournisseurs et à leur personnel de coopérer pleinement par rapport aux enquêtes sur les violations des politiques et de fournir des informations exactes aux enquêteurs.

Titre	Milieu de travail sans violence	Politique :	POL 03041
		Date d'entrée en vigueur :	11-06-2019
		Version :	3

11. Conséquences des violations de la politique

- 11.1 Le personnel de FHI 360 qui enfreint cette politique est passible de mesures disciplinaires (voir Politique de discipline des employés - POL 03011) pouvant aller jusqu'à la résiliation immédiate du contrat de travail ou de toute autre relation avec FHI 360. (Voir 6.8 ci-dessus.)
- 11.2 Les participants au programme qui violent cette politique peuvent être retirés des programmes de FHI 360 et interdits de participation aux autres programmes de ce dernier.
- 11.3 FHI 360 pourrait mettre fin au contrat du fournisseur en cas de violation de cette politique par lui-même ou son personnel. En outre, FHI 360 peut poursuivre tout recours juridique, contractuel ou autre, qui peut en résulter.

Pour une interprétation de la politique ou des questions, veuillez contacter un partenaire RH.

DOCUMENTS CONNEXES :

1. Politiques

- Code d'éthique et de déontologie
- POL 01032: Protection des participants aux programmes contre l'exploitation et la violence sexuelle
- POL 03003: Normes de conduite professionnelle
- POL 03004: Transparence et interdiction de représailles
- POL 03011: Mesures disciplinaires à l'encontre des employés
- POL 03029: Environnement de travail sans violence
- POL 03051: Congé administratif

2. Procédure opérationnelle permanente

- N/A

3. Annexes

- N/A

REFERENCES :

- 1. N/A

HISTORIQUE DES REVISIONS DE LA POLITIQUE :

POL#	Date de révision (JJ MMM AAAA)	Résumé des modifications
466	1/96	Nouveau
446	1/01	Modifications reflétées dans la section 466A
466A	1/7/03	Modifications reflétées dans la section 466B
466B	12/04	Changement de numéro à 466.02
466,02	4/05	Modifications reflétées dans la section 466.03
466,03	9/06	Pas de modifications reflétées dans la section 466.04
466,04	8/08	Modifications reflétées dans la section 466.05
466,05	31 Août 2011	Modifications mineures pour refléter FHI remplacé par FHI 360
POL 03041	Déc 2012	Nouveau numéro POL pour la migration vers EDMS
POL 03041	Avril 2014	Ajout de définitions et de formatage
POL 03041	Jan 2019	Mise à jour majeure de la langue, actions, définitions, format, changement de titre.
POL 03041	29 Mai 2019	Définitions révisées pour le personnel de FHI, le fournisseur et son personnel et mise à jour du contenu de la politique en conséquence.