

POL 03029**Milieu de Travail sans Harcèlement****OBJECTIF :**

Définir les attentes en matière de conduite et de protection contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, fournie par FHI 360 sur le lieu de travail.

PORTÉE :

Cette politique s'applique à 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 :
DÉFINITIONS :

1. *Plaignant.e* Une personne ou une partie qui dépose une plainte en vertu de cette politique.
2. *Personnel de FHI 360* Employé.e.s, responsables, membres du conseil d'administration, stagiaires et boursier.e.s (rémunéré.e.s ou pas), volontaires, agents et autres personnes autorisées à agir pour le compte de FHI 360.
3. *Harcèlement* Les sections 1 et 2 ci-dessous de la politique définissent le harcèlement
4. *Participant.e 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 de FHI 360.
5. *Sujet de la plainte* Une personne ou une partie contre laquelle une plainte est déposée en vertu de cette politique.
6. *Superviseur.e* Un.e employé.e de FHI 360 qui supervise directement le travail d'un ou de plusieurs de ses employé.e.s.
7. *Fournisseur* Tout contractant, consultant.e, fournisseur, prestataire de services, sous-traitant ou sous- bénéficiaire de FHI 360.
8. *Personnel du fournisseur* Employé.e.s, stagiaires et boursier.e.s du fournisseur (rémunéré.e.s ou pas), volontaires, agents et autres personnes autorisées à agir au nom de celui-ci
9. *Environnement de travail* Il s'agit des lieux de travail tels que, mais sans s'y limiter, les bureaux de FHI 360, les bureaux ou installations des fournisseurs ou des bailleurs de fonds, les logements sur site, les lieux investis pendant les voyages d'affaires, les visites sur le terrain, les déploiements dans les zones humanitaires, et dans toutes les interactions professionnelles au sein des communautés dans lesquelles nous travaillons. Cela inclut les ateliers de formation sur site et hors site, les conférences et les événements sociaux liés au travail tels que les fêtes de bureau, les déjeuners et dîners d'affaires hors site et les événements de divertissement de groupe pour les bénéficiaires ou professionnels.

POLITIQUE:**1. Énoncé général de la politique**

- 1.1. Tout le personnel de FHI 360 a le droit de travailler dans un cadre respectueux et sûr. À cette fin, FHI 360 ne tolère aucune forme de harcèlement dans notre environnement de travail ni aucun incident en rapport avec le travail concernant:

- 1.1.1. La race, la couleur, l'ethnie ou l'origine

POL 03029

Milieu de Travail sans Harcèlement

- 1.1.2. La religion
 - 1.1.3. L'âge
 - 1.1.4. Le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'adhésion perçue à des normes socialement définies de masculinité et de féminité
 - 1.1.5. Les conditions médicales
 - 1.1.6. La grossesse, l'accouchement et l'allaitement
 - 1.1.7. La nationalité ou la citoyenneté
 - 1.1.8. Le handicap physique ou mental, les informations ou caractéristiques génétiques (ou celles d'un membre de la famille)
 - 1.1.9. Le statut de militaire ou de vétéran américain protégé
 - 1.1.10. Le statut de victime de violences domestiques, d'agression sexuelle ou de harcèlement criminel
 - 1.1.11. Toute autre catégorie, statut ou caractéristique protégées par la loi locale
 - 1.2. Il est strictement interdit au personnel de FHI 360 de harceler les autres membres de son personnel, celui de ses fournisseurs, les participant.e.s au programme ou toute autre personne avec laquelle il collabore dans des situations liées au travail.
 - 1.3. FHI 360 s'engage à protéger son personnel contre le harcèlement, que ce soit de la part d'autres membres du personnel de FHI 360, d'un fournisseur ou de son personnel, d'un bailleur de fonds ou de son personnel; de participant.e.s aux programmes, ou de toute autre personne avec laquelle ils collaborent dans des situations liées au travail.
 - 1.4. FHI 360 prendra des mesures préventives, effectuera des enquêtes sur les plaintes pour harcèlement et prendra les mesures qui s'imposent pour mettre un terme à de tels actes causés ou subis par son personnel.
2. Explication du harcèlement et de la conduite constituant un harcèlement
- 2.1. Le harcèlement est un comportement indésirable et inopportun fondé sur l'un des facteurs énumérés à la section 1.1, lorsque ce comportement offensant devient une condition du maintien de l'emploi, est suffisamment grave et omniprésent pour nuire au rendement d'une personne au travail, ou créer une attitude irrespectueuse, intimidante, hostile, dégradante, un cadre de travail humiliant, abusif ou offensant. Les comportements en matière de harcèlement peuvent être de nature verbale, écrite (y compris électronique), non verbale ou physique.
 - 2.2. Le harcèlement est généralement répété et persistant, mais dans certaines situations, un seul incident grave peut constituer un harcèlement.
 - 2.3. Les harceleurs peuvent faire partie du personnel de FHI 360 (y compris des superviseur.e.s, des subordonné.e.s et des collègues) ou des personnes extérieures à celle-ci, telles que le personnel du fournisseur, les employé.e.s d'un contractant de ce dernier, fournisseur, sous- traitant, ou sous-bénéficiaire, les employé.e.s d'un bailleur de fonds, participant.e.s au programme, des membres des communautés dont FHI 360 est au service, ou toute autre personne avec laquelle ils collaborent dans des situations liées au travail.
 - 2.4. Le personnel de FHI 360 peut être victime de harcèlement et le signaler en vertu de la présente politique, même s'il était destiné à une autre personne.
 - 2.5. Le harcèlement est une conduite qui se produit sur le lieu de travail ou pendant le travail ou qui est liée d'une manière ou d'une autre au travail. 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, les communications en ligne par courrier

POL 03029

Milieu de Travail sans Harcèlement

électronique, sur les réseaux sociaux ou autres échanges électroniques, 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 bénéficiaires ou professionnel.le.s.

- 2.6. Le harcèlement sexuel est une forme spécifique de harcèlement fondé sur le sexe. Il peut survenir indépendamment du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité sexuelle de l'individu, il peut se produire entre personnes de même sexe ainsi qu'entre personnes de sexes opposés, et n'exige pas que le comportement harcelant soit motivé par le désir sexuel. Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes:
 - 2.6.1. Environnement de travail hostile: Comportement grave, omniprésent ou continu qui a pour but ou pour effet d'interférer de façon déraisonnable dans la performance du travail d'un.e employé.e de FHI 360 ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant, et
 - 2.6.2. Harcèlement Quid Pro Quo : Les avances sexuelles inopportunes, les demandes de faveurs sexuelles ou de relations sexuelles ou relations autres que professionnelles, et d'autres comportements verbaux et physiques de nature sexuelle lorsque la soumission ou le rejet de ce comportement se font soit explicitement, soit implicitement, comme une condition d'emploi ou est utilisée comme base pour des décisions affectant l'emploi du salarié de FHI 360.
- 2.7. Exemples de harcèlement interdits:
 - 2.7.1. Les blagues, farces ou commentaires désobligeants ou insensibles
 - 2.7.2. Les insultes ou injures, commentaires ridiculisants ou humiliants
 - 2.7.3. Les menaces directes ou masquées de préjudice physique, de violence
 - 2.7.4. Les avances ou invitations sexuelles inopportunes, verbales, physiques ou électroniques y compris sur les réseaux sociaux
 - 2.7.5. La tentative d'agression sexuelle, tentative de viol ou viol
 - 2.7.6. Les comportements de nature non verbale tels que fixer quelqu'un, jeter des regards concupiscent ou gesticuler d'une certaine façon.
 - 2.7.7. Les commentaires ridiculisants ou humiliants; insinuations ou menaces masquées
 - 2.7.8. Afficher ou partager des images offensantes telles que des affiches, des vidéos, des photos, des dessins animés, économiseurs d'écran, courriels, publications sur les réseaux sociaux ou dessins désobligeants ou sexuels
 - 2.7.9. Les commentaires offensants ou inopportuns sur l'apparence, d'autres caractéristiques personnelles ou physiques, ou des généralisations offensantes sur les personnes en situation de handicap (y compris les handicaps physiques, mentaux, émotionnels ou d'apprentissage), l'âge, le sexe, la race, l'ethnie ou la nationalité.
 - 2.7.10. Les contacts corporels inutiles ou non désirés tels que les attouchements ou massages, le blocage des mouvements normaux ou l'interférence physique avec le travail d'une autre personne.
 - 2.7.11. Les traitements préférentiels ou des promesses de traitement préférentiel à un.e employé.e pour se soumettre à un comportement sexuel, y compris le fait de solliciter ou de tenter de solliciter tout employé.e à se livrer à une activité sexuelle contre une compensation ou une récompense.

POL 03029

Milieu de Travail sans Harcèlement

- 2.7.12. Les menaces ou les demandes qu'une personne se soumet à des demandes sexuelles comme condition de maintien du contrat de travail, pour éviter une perte, ou recevoir un avantage – en échange de faveurs sexuelles
- 2.7.13. Les représailles contre toute plainte de harcèlement sexuel (voir section 5)
- 2.8. La liste d'exemples qui précède n'est pas exhaustive et il se peut que d'autres comportements constituent un cas de harcèlement inacceptable en vertu de la présente politique ou des lois en vigueur.
- 2.9. En outre, certains comportements indésirables ne violeront pas cette politique, mais risquent de ne pas être conformes à celle de FHI 360 relative aux normes de déontologie professionnelle (POL 03003). Dans de tels cas, le personnel de FHI 360 est prié d'en informer les ressources humaines (RH) afin que la conduite puisse être traitée.
3. Dénonciation
- 3.1. Le personnel de FHI 360 ayant fait l'objet de harcèlement, 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:
- 3.1.1 Le superviseur immédiat de FHI 360 ou, si le comportement implique ce dernier, tout autre superviseur au sein de son département
- 3.1.2 Le représentant local de FHI 360 chargé des ressources humaines et de la culture (RH) ou le partenaire RH régional ou départemental
- 3.1.3 Le directeur du partenariat RH de FHI 360 ou le directeur des ressources humaines (voir le site Connect RH de FHI 360 pour les coordonnées)
- 3.1.4 Le bureau de conformité et d'audit interne de FHI 360 (OCIA) via l'une des options suivantes :
- Email: Compliance@fhi360.org
 - Site web (de manière anonyme ou avec votre nom) : <http://www.fhi360.org/anonreportregistry>
 - Ligne téléphonique confidentielle d'éthique et de conformité : +1 833 745 8886 (des frais de communication locaux peuvent s'appliquer)
- 3.2. Les rapports anonymes sont généralement plus difficiles à enquêter 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 des employé.e.s des RH, des superviseur.e.s ou qui occupent un poste au niveau de la direction ou au-dessus sont tenu.e.s de transmettre rapidement le rapport à l'OCIA ou aux RH du siège via le mécanisme de signalement approprié dans la Section 3.1 ci-dessus. Il est strictement interdit au personnel RH local et aux superviseur.e.s d'enquêter sur ces rapports ou de prendre des mesures de leur propre initiative. 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

POL 03029

Milieu de Travail sans Harcèlement

mesures raisonnables pour veiller à ce que le traitement des allégations de harcèlement ne compromette pas la sécurité du/ de la plaignant.e 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 nécessaires pour garantir la sécurité. Elle prendra également pendant les enquêtes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des plaignant.e.s.

- 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 payés, ainsi que les programmes d'aide aux employé.e.s, 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 toutes représailles contre les membres de son personnel qui participent à une enquête de harcèlement ou qui se plaignent de harcèlement ou d'autres violations de cette politique ou aux procédures associées.
 - 5.2. Il y a représailles lorsqu'une personne pénalise ou menace de sanctionner une autre personne pour avoir signalé ou manifesté l'intention de signaler ce qu'elle croit de bonne foi être du harcèlement ou toute autre violation de la présente politique, en aidant d'autres personnes à signaler des violations de politique ou de harcèlement, ou en participant à des enquêtes concernant cette politique.
 - 5.3. Les représailles présumées devraient être rapidement signalées via les mécanismes de dénonciation de la Section 3 de cette politique.
 - 5.4. Le personnel de FHI 360 qui exerce des représailles sera passible de mesures disciplinaires pouvant inclure et aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail ou de toute autre relation avec FHI 360.
 6. Enquête et application des mesures correctives
 - 6.1. Dès réception d'une dénonciation de harcèlement, de représailles ou d'une autre violation de la présente politique, quel que soit le moment où la nature de l'incident ou des incidents, les RH déterminent la démarche 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 nouveaux harcèlements et mettra en place des mesures correctives provisoires pouvant comprendre notamment la séparation du/de la plaignant.e et du sujet de la plainte, leur mise en congé administratif (à la demande du plaignant), ou d'autres mesures à la discrétion de FHI 360 pour garantir la sécurité, la confidentialité de l'enquête, ou permettre une enquête poussée et sans interruption.
 - 6.3. FHI 360 mènera une enquête raisonnable, opportune et poussée tout en faisant preuve de neutralité et en offrant à toutes les parties une procédure appropriée et préservant la confidentialité dans la mesure du possible (voir la section 7 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 enquêteur.trices.s externes lorsque cela est jugé approprié.

POL 03029

Milieu de Travail sans Harcèlement

- 6.5. Le personnel de FHI 360 doit pleinement coopérer pendant les enquêtes et fournir des informations exactes aux enquêteur.trice.s.
 - 6.6. Les enquêtes comportent généralement des entretiens avec le/ la plaignant.e et avec 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 s'il y a eu harcèlement, représailles ou autres violations de cette politique ou de toute autre politique de FHI 360.
 - 6.8. En cas de violation de la politique, FHI 360 prendra rapidement les mesures qui s'imposent pour mettre fin au harcèlement et l'éviter à l'avenir. Les mesures correctives peuvent aller de l'encadrement et l'orientation, des 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. FHI 360 coopérera avec les forces de l'ordre ou d'autres enquêtes réglementaires et pourrait être tenu de signaler des allégations crédibles et des violations aux forces de l'ordre et/ou à ses bailleurs de fonds qui seraient concernés. Cette coopération et ces dénonciations se feront sous la direction du département des ressources humaines du siège et de l'OCIA et pourront inclure une consultation avec le Bureau du conseil général.
7. Confidentialité
- 7.1. FHI 360 gardera les dénonciations de harcèlement confidentielles dans la mesure du possible afin de protéger la vie privée des personnes impliquées et de maintenir l'intégrité et l'équité de l'enquête, tout en s'acquittant de son obligation d'enquêter et de mettre fin à tout comportement harcelant.
 - 7.2. Les informations acquises au cours du processus d'enquête ne seront divulguées qu'au personnel de FHI 360 ou à d'autres personnes «devant être informées» pour que FHI 360 puisse s'acquitter de son obligation d'enquêter et de prendre des mesures rapides.
 - 7.3. Si la loi locale l'exige, FHI 360 fournira les informations nécessaires et appropriées aux autorités locales et participera aux enquêtes.
 - 7.4. Aucune disposition de la présente politique ne vise à garantir la confidentialité absolue, ni à restreindre les droits des employé.e.s à discuter des questions liées au travail en vertu des lois applicables.
8. Autres comportements qui violent cette politique
- 8.1. Outre le harcèlement, les représailles et les autres comportements interdits décrits ci-dessus, c'est aussi une violation de cette politique pour le personnel de FHI 360:
 - 8.1.1. De tenter de décourager, d'interférer ou d'empêcher quiconque de signaler un harcèlement
 - 8.1.2. De décourager ou d'empêcher toute personne de participer à une enquête menée en vertu de la présente politique
 - 8.1.3. De fournir sciemment de fausses informations ou de faire de fausses déclarations aux enquêteur.trice.s

POL 03029**Milieu de Travail sans Harcèlement**

8.1.3.1. La présente politique reconnaît qu'une plainte peut ne pas être substantielle sans nécessairement être fautive.

9. Attentes par rapport aux fournisseurs et leur personnel

- 9.1. Les fournisseurs et leur personnel doivent s'abstenir de tout comportement harcelant tel que décrit dans la présente politique.
- 9.2. FHI 360 exige que les fournisseurs respectent de la même manière les principes de cette politique visant à prévenir le harcèlement par et contre leur personnel. Dans le cas contraire, cela pourrait entraîner la résiliation de la relation contractuelle du fournisseur avec FHI 360.
- 9.3. FHI 360 exige des fournisseurs et de leur personnel de coopérer pleinement lors des enquêtes sur les violations des politiques et de fournir des informations exactes aux enquêteurs.

10. Conséquences des violations de la politique

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

Pour une interprétation de la politique ou pour 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 03005: Égalité des chances dans l'emploi
- POL 03011: Mesures disciplinaires à l'encontre des employés
- POL 03035: Relations de travail interdites
- POL 03041: Milieu de travail sans violence
- POL 03051: Congé administratif

2. Procédure opérationnelle permanente

Non applicable

3. Annexes

Non applicable

4. Références

Non applicable

POL 03029

Milieu de Travail sans Harcèlement

Historique des révisions de la politique :

| POL# | Date de révision (JJ/MM/AA) | Résumé des modifications |
|-------------------|--------------------------------|---|
| 446—Proc | | Nouveau |
| 446A—Proc | Décembre 1984 | Modifications reflétées dans le paragraphe 446A |
| 446—Pol | Octobre 1998 | Modifications reflétées dans le paragraphe 446B |
| 446—Pol | Janvier 1981 | Nouveau |
| 446A—Pol | Décembre 1984 | Modifications reflétées dans le paragraphe 446A |
| 446B (combiné) | Octobre 1998 | Modifications reflétées dans le paragraphe 446B |
| 446C | Janvier 2001 | Modifications reflétées dans le paragraphe 446C |
| 446C | Avril 2003 | Vérifié ; aucun changement |
| 446,03 | Décembre 2004 | Changement de numéro à 446.03 |
| 446,04 | Avril 2005 | Modifications reflétées dans la section 446.04 |
| 446,05 | Juin 2006 | Modifications reflétées dans la section 446.05 |
| 446,06 | Juin 2008 | Réécrit. Modifications reflétées dans le paragraphe 446.06 |
| 446,07 | Novembre 2011 | Majeurs – mise à jour du texte, des actions, des définitions, du format |
| POL 03029 | Décembre 2012 | Nouveau numéro POL pour la migration vers EDMS |
| POL 03029 | Novembre 2013 | Identité de genre ajoutée |
| POL 03029 | Avril 2015 | Ajout de la définition de l'égalité des chances dans l'emploi |
| POL 03029 | Novembre 2015 | Majeurs – Mise à jour du texte, des actions, des définitions, du format, changement de nom |
| POL 03029 | Janvier 2019 | Majeurs – Mise à jour du texte, des actions, des définitions, du format, changement de nom |
| POL 03029 | 04 juin 2019 | Définitions révisées pour le personnel de FHI, le fournisseur et son personnel et mise à jour du contenu de la politique en conséquence |
| POL 03029 | 20 juillet 2022 | Ajout d'une définition de l'environnement de travail ; mise à jour du texte en cohérence avec les autres politiques de protection |
| POL 03029 | 20 juillet 2023 | Modification mineure pour mettre à jour la section 3.1.3 avec les titres VS les noms spécifiques des employées. |
| POL 03029 | 27 novembre 2023 | Changement administratif mineur du poste de dirigeant principal des ressources humaines à la Cheffe du Personnel à la section 3.1.3. |
| POL 03029 | 21 avril 2025 | Mise à jour des moyens de dénonciation |