	Numéro de document	HR 009
	Date d'entrée en vigueur	20 novembre 2023
	Date de révision	
	Date d'approbation initiale	20 novembre 2023, par le Conseil d'administration de la FMH
Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)		

CONTEXTE —

À la Fédération mondiale de l'hémophilie (FMH), nous visons à créer et à favoriser une main-d'œuvre qui reflète et contribue à la diversité de la communauté mondiale au sein de laquelle nous travaillons. Nous nous efforçons d'améliorer la vie des personnes atteintes de troubles héréditaires de la coagulation.

Au sein de notre organisation internationale, nous croyons que l'équité, la diversité et l'inclusion vont de pair, qu'elles sont liées à la réalisation de notre mission et de notre vision, et qu'elles sont essentielles pour assurer le bien-être de notre personnel et de la communauté que nous servons. Dans cet esprit, tous doivent adhérer à la responsabilité collective de créer et de favoriser un environnement où la FMH célèbre les différences, où chacun est respecté pour ces différences et est inclus, et où chacun a une chance égale de contribuer au succès de notre organisation, d'atteindre son plein potentiel et d'être reconnu de manière équitable. Cet engagement commence avec la direction de la FMH et inclut chaque membre de notre équipe.

1. OBJECTIF


- 1.1 La présente Politique vise à définir les principes directeurs selon lesquels nos décisions, nos actions et nos comportements soutiendront la création d'un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif.
- 1.2 Par la mise en œuvre de cette Politique, nous visons à embrasser l'équité, la diversité et l'inclusion, et reconnaissons que les différents antécédents, forces, perspectives, idées et contributions de chaque personne continueront à rendre la FMH plus pertinente et plus utile pour les collègues, les membres, les partenaires et l'ensemble de la communauté des troubles de la coagulation.

2. PORTÉE

- 2.1 Cette Politique s'applique à l'ensemble du personnel de la FMH (employés réguliers, temporaires et ressources contractuelles), aux cadres, aux bénévoles et à tous les membres du Conseil d'administration de la FMH dans le cadre de leurs rôles, fonctions, prises de décision et comportements respectifs. Elle s'étend également à nos interactions avec les fournisseurs, les contractants, les visiteurs, les candidats à l'emploi, ainsi que les tiers qui traitent avec la FMH ou l'un de ses départements.
- 2.2 Toutes les autres politiques et lignes directrices de la FMH doivent être interprétées et appliquées conformément aux principes de la présente Politique, y compris — mais sans s'y limiter — dans les domaines tels que le recrutement, l'embauche, l'appréciation des contributions, la formation et le développement professionnel, les promotions, les procédures disciplinaires, les fins d'emploi, les avantages sociaux et la rémunération.

3. DÉFINITIONS

- 3.1 Lorsque nous faisons référence à l'équité, à la diversité et à l'inclusion (ci-après "**EDI**" — ce terme permet d'englober ces trois concepts à part entière afin d'aborder ce concept dans son ensemble) dans la présente Politique, nous entendons ce qui suit:


	Numéro de document	HR 009
	Date d'entrée en vigueur	20 novembre 2023
	Date de révision	
	Date d'approbation initiale	20 novembre 2023, par le Conseil d'administration de la FMH
Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)		

- **“Équité”**: Consiste à mettre tout le monde sur un pied d'égalité, quelle que soit la diversité ou la différence des individus. Elle garantit un traitement équitable et un accès égal aux opportunités.
- **“Diversité”**: Fait référence à tout aspect qui peut servir à distinguer, par un éventail de différences et de caractéristiques uniques, des groupes ou des personnes les uns des autres. Ces différences et caractéristiques peuvent s'exprimer de multiples façons et comprennent, entre autres : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la langue, le statut matrimonial, l'état civil, la diversité des capacités (physiques et cognitives), les expériences, les pensées, l'appartenance politique et les croyances.
- **“Inclusion”**: Fait référence à l'action de créer un environnement accueillant et respectueux pour toutes les personnes, particulièrement celles qui ont des origines ou des caractéristiques personnelles différentes. L'inclusion exige que nous identifions, traitions et éliminions les obstacles à l'inclusion dans tous les processus, politiques, lignes directrices, pratiques, programmes et services.

4. **NOS ENGAGEMENTS**

La FMH souhaite adhérer aux principes de l'EDI sur ses lieux de travail, dans ses pratiques et dans la manière dont elle mène ses activités et ses programmes auprès de la communauté mondiale des troubles de la coagulation. En tant qu'organisation, la FMH s'engage à prendre les moyens raisonnables pour:


- Créer un environnement de travail dans lequel les différences, les perspectives et les contributions individuelles sont reconnues et valorisées, tout en promouvant la dignité envers les autres et le respect de chacun.
- Développer et maintenir un environnement qui soit un lieu sûr où chacun peut partager des idées et des points de vue différents, explorer de nouvelles approches et où chacun est en mesure de participer et de contribuer pleinement.
- Promouvoir l'utilisation d'un langage inclusif et respectueux dans les communications internes et externes.
- Évaluer et offrir des programmes d'éducation et de formation sur l'EDI. Examiner et fournir un apprentissage et une formation supplémentaires en rapport avec les questions d'EDI.
- Veiller à être à l'écoute des autres en mettant en œuvre des mécanismes et des moyens permettant à tous d'exprimer leurs idées sur l'EDI.
- Attirer, retenir et développer un éventail diversifié de personnes talentueuses, engagées et bienveillantes qui représentent au mieux la communauté que nous servons; revoir périodiquement les pratiques connexes telles que le recrutement et la sélection, ou autres.
- Veiller à ce que les critères d'embauche soient conformes à l'EDI et tiennent compte de la diversité, des compétences, des expériences et des perspectives lors de

	Numéro de document	HR 009
	Date d'entrée en vigueur	20 novembre 2023
	Date de révision	
	Date d'approbation initiale	20 novembre 2023, par le Conseil d'administration de la FMH
Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)		

- l'embauche de nouveaux membres du personnel et de la promotion des membres actuels de l'équipe, tout en accordant l'importance nécessaire aux exigences du poste et aux qualifications individuelles.
- Agir en fonction de politiques et procédures transparentes, les réviser et les mettre à jour régulièrement, le cas échéant — par exemple, les lignes directrices et les pratiques en matière d'embauche.
 - Respecter toutes les exigences de la législation en la matière.
 - Assurer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et mettre en place des pratiques de travail flexibles qui tiennent compte des différents besoins de notre personnel.
 - Renforcer les normes de comportement, telles que définies dans nos codes de conduite (Code universel de conduite et politique de respect de la FMH - personnel et Code universel de conduite et politique de respect de la FMH - Conseil d'administration, membres des comités).
 - Créer une culture en milieu de travail exempte d'intimidation, de discrimination, de harcèlement et de violence, et dans laquelle toute action contraire à la présente Politique est activement découragée et fera l'objet d'une enquête et de l'application mesures disciplinaires, le cas échéant.
 - Renforcer les objectifs de la présente Politique de façon régulière.

5. PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

- 5.1 La responsabilité générale de la promotion et de l'application de cette Politique incombe à tous les membres de l'équipe de la FMH — personnel, cadres, bénévoles et membres du Conseil d'administration. Aucune raison ou conviction personnelle ne peut exempter une personne de son devoir d'adhérer à cette Politique.
- 5.2 Tous les membres de l'équipe de la FMH sont tenus de:
- Traiter les autres avec dignité et respect à tout moment.
 - Agir conformément à la présente Politique et aux lois applicables en tout temps.
 - Participer à des programmes d'éducation et de formation sur l'EDI.
 - Adopter un comportement qui reflète l'inclusion pendant le travail, lors de fonctions professionnelles sur le lieu de travail de la FMH ou en dehors, et lors de tous les autres événements liés à la FMH.
 - Aider la FMH à devenir un environnement plus équitable, plus diversifié et plus inclusif, et aider à célébrer les réussites de la FMH dans ce domaine.
- 5.3 De plus, nous attendons des dirigeants de la FMH (cadres, superviseurs d'équipe, membres du Conseil d'administration et toute autre personne occupant un poste de direction) qu'ils:
- Comprennent leur rôle dans la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de notre organisation.

	Numéro de document	HR 009
	Date d'entrée en vigueur	20 novembre 2023
	Date de révision	
	Date d'approbation initiale	20 novembre 2023, par le Conseil d'administration de la FMH
Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)		

- Soutiennent l'application de cette Politique et de ses objectifs au sein de leurs équipes et/ou de l'organisation — la responsabilité et l'autorité ultimes de l'application de cette politique incombant au Directeur Général et au Président de la FMH.
- Agissent conformément à la présente Politique et aux lois applicables en tout temps.
- Agissent activement sur toute situation portée à leur attention, ou toute action contraire à la présente politique.

6. TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

6.1 La FMH attend de tous qu'ils respectent les engagements décrits ci-dessus. Si vous estimez que cette Politique n'a pas été respectée, vous avez le devoir de nous en informer en le signalant dès que possible par l'un des canaux suivants:


- Les employés sont encouragés à soulever toute question directement auprès de leur supérieur hiérarchique, ou si un employé a des raisons de croire que son supérieur hiérarchique est impliqué ou a un conflit d'intérêts, auprès du responsable des ressources humaines, du responsable de la conformité de la FMH, du Directeur général ou de tout membre de l'équipe de direction;
- Les autres personnes, les bénévoles, les membres du Conseil d'administration et les tiers peuvent contacter directement le directeur approprié de la FMH, le Président de la FMH, le Directeur général de la FMH ou le responsable de la conformité de la FMH;
- Contacter directement le responsable de la conformité de la FMH ; ou
- Signaler les problèmes via le courriel du responsable de la conformité de la FMH (compliance@wfh.org)

Dans tous les cas où des allégations sont formulées, la FMH veillera à ce que la situation soit traitée avec confidentialité, sensibilité et équité, et à ce qu'une enquête soit rapidement menée tout en apportant un soutien à toutes les personnes concernées.

6.2 Si vous êtes personnellement en violation de l'un des engagements en matière d'EDI ou de l'intention générale de cette Politique, vous pouvez faire l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Les mesures disciplinaires seront directement liées à la nature et à la gravité de la violation.

7. RÉVISION

7.1 La présente Politique sera révisé et modifiée au besoin afin, entre autres, de s'assurer qu'elle reste conforme à la législation applicable et qu'elle continue d'être adaptée à la réalité de l'organisation.

	Numéro de document	HR 009
	Date d'entrée en vigueur	20 novembre 2023
	Date de révision	
	Date d'approbation initiale	20 novembre 2023, par le Conseil d'administration de la FMH
Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)		

RECONNAISSANCE ET SIGNATURE —

Je, (_____ NOM EN MAJUSCULES) certifie avoir lue, compris et reçue une copie de la **Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de la FMH** (ci-après la "Politique"). En outre, j'accepte d'adhérer à cette Politique et je comprends que si je contreviens à la Politique décrite ci-jointe, je peux faire l'objet de mesures correctives, y compris la terminaison de mon lien d'emploi ou la résiliation de mon mandat.

Signature: _____

Date: _____