



# Politique de prévention et d'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels (PSEA)<sup>1</sup>

Dernière mise à jour : **Mai 2022**

Médecins du Monde (MdM) place la dignité humaine au centre de ses actions. Nous prenons au sérieux toutes les affaires et plaintes d'exploitation et d'abus sexuels<sup>2</sup> qui sont portées à notre attention.

Médecins du Monde Belgique (MdM-BE) examine toutes les plaintes concernant une éventuelle violation de cette politique de prévention et d'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels (désignée « politique PSEA ») et prendra toutes les mesures disciplinaires appropriées à la situation.

## Contexte

La nécessité de se doter d'une telle politique découle du fait qu'en raison de la nature de notre travail, le personnel de MDM-BE<sup>3</sup> se retrouve souvent en position d'autorité auprès des populations pour lesquelles nous travaillons, particulièrement des femmes et des enfants vulnérables. Nous devons nous servir de notre autorité avec respect et ne pas abuser de l'influence que nous avons sur les vies et le bien-être des bénéficiaires de nos programmes et des autres habitants des collectivités pour lesquelles nous travaillons.

Par conséquent nous affirmons la détermination de MdM-BE à prévenir tout acte d'exploitation et d'abus sexuels par son personnel. Nous nous engageons à appliquer pleinement les principes repris ci-dessous (en grande partie basés sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels de la Circulaire du Secrétaire Général des Nations Unies ST/SGB/2003/13).

Ces principes s'appliquent à tous les membres du personnel de MdM-BE et visent à leur servir de guide pour les aider à prendre des décisions éthiques, tant dans leur vie professionnelle que personnelle. Toute violation de ces principes constitue une offense grave pouvant entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement, conformément aux procédures disciplinaires de MdM et aux lois applicables.

<sup>1</sup> Protection from Sexual Exploitation & Abuse

<sup>2</sup> Le bulletin du secrétaire général de l'ONU (ST/SGB/2003/13) définit l'**exploitation sexuelle** comme étant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. L'**abus sexuel** est défini comme toute atteinte sexuelle, y compris les attouchements, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel.

<sup>3</sup> Par « personnel de MdM-BE » nous entendons tous les employés de MdM-BE en Belgique et dans les missions internationales, les membres du conseil d'administration, les bénévoles, les stagiaires, les consultants locaux et internationaux



## 1. Principes

- *L'exploitation et l'abus sexuels par des travailleurs humanitaires constituent des fautes graves qui, par conséquent, justifient un licenciement.*
- *Toute forme de comportements humiliant dégradants, harcelant ou exploitant par le personnel MdM-BE est interdit.*
- *Les rapports sexuels avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) sont interdits, et ce, peu importe l'âge de consentement légal fixé par les lois locales ou nationales du pays dans lequel vous travaillez. L'ignorance ou la croyance erronée de l'âge de l'enfant ne constituent pas une défense valable.*
- *L'échange d'argent, de biens ou de services contre des relations sexuelles est interdit car potentiellement source d'abus de pouvoir dans des contextes de très fortes inégalités.*
- *L'échange d'argent, d'emplois, de biens ou de services dans le cadre de l'assistance que MdM-BE apporte aux bénéficiaires contre des relations ou faveurs sexuelles est interdit.*

Cette interdiction implique que le personnel de MdM-BE ne doit en aucun cas solliciter les services de travailleurs du sexe **dans le cadre de leur emploi pour MdM-BE**, aussi bien dans les locaux de MdM-BE que dans les hébergements fournis par MdM-BE ou lors de leurs déplacements ou de leur participation à des ateliers, réunions ou formations, indépendamment des lois locales ou nationales concernant le travail du sexe ou la prostitution dans le pays en question.

Le personnel MdM-BE doit aussi être conscient que toute personne utilisant des véhicules ou tout autre équipement labélisé MdM (ordinateurs, sacs, uniformes, matériel de promotion...) s'identifie en tant que représentante de l'Organisation et doit par conséquent se comporter conformément à ses valeurs.

- *Toute relation sexuelle entre les personnes fournissant une aide et une protection humanitaires et une personne bénéficiant de cette aide et de cette protection, qui implique une utilisation abusive du rang ou du poste est interdite. De telles relations nuisent à la crédibilité et à l'intégrité du travail d'aide humanitaire.*

Si un membre du personnel a des relations sexuelles ou se livre à des activités sexuelles avec un bénéficiaire des programmes, il doit en informer son superviseur pour déterminer la conduite à tenir. Tout manquement à cette obligation de déclaration peut entraîner des mesures disciplinaires conformément aux politiques et procédures de MdM-BE.

- *Dès lors qu'un membre du personnel de MdM-BE soupçonne un membre du personnel ou du personnel assimilé de MdM-BE d'avoir commis un quelconque acte d'exploitation ou*



*d'abus sexuel, il doit le signaler par le biais des procédures de signalement prévues à cet effet. (Voir point 3)*

- *Les membres du personnel de MdM-BE sont tenus d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et tout abus sexuels. En particulier, il incombe aux responsables à tous les niveaux de mettre en place des dispositifs visant à préserver cet environnement et d'assurer leur fonctionnement.*

## 2. Engagements :

MdM-BE s'engage à mettre en œuvre toutes les actions possibles et nécessaires (i.e intégration d'activités spécifiques dans ses Plans d'Action Annuels) afin de respecter les engagements suivants.

Les directeurs et les responsables doivent s'assurer que le personnel MdM-BE comprend et respecte cette politique ainsi que ses principes fondamentaux. Afin de favoriser son application et sensibiliser le personnel, les directeurs et responsables de MdM-BE s'engagent à :

1. Élaborer des stratégies adaptées de prévention et d'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels.
2. Intégrer nos principes concernant l'exploitation et l'abus sexuels dans les briefings et dans les formations destinées au personnel.
3. Intégrer les responsabilités appropriées (comme la formation du personnel, les mécanismes d'intervention en cas de plainte, la supervision de haut niveau et les rapports de suivi) dans les descriptions de poste pour s'assurer que soient mises en œuvre des stratégies organisationnelles efficaces de prévention et d'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels.
4. En conformité avec les lois applicables, faire tout ce qui est en notre pouvoir pour empêcher les responsables d'exploitation et d'abus sexuels d'être réembauchés ou mutés par MdM-BE. Cette mesure peut prendre la forme de procédures de vérification des antécédents judiciaires.
5. Établir des mécanismes de signalement des actes d'exploitation et d'abus sexuels et s'assurer qu'ils sont accessibles, notamment aux bénéficiaires des programmes de MdM-BE, et que les personnes chargées de la réception des plaintes sont en mesure de gérer les plaintes et de s'acquitter de leurs tâches.
6. Prendre toutes les mesures qui sont en notre pouvoir pour protéger les personnes contre d'éventuelles représailles lorsque des allégations d'exploitation et d'abus sexuels sont faites en toute bonne foi.



7. Étudier en temps opportun et avec professionnalisme toutes les allégations d'exploitation et d'abus sexuels impliquant le personnel de MdM-BE, et faire tout ce qui est en notre pouvoir pour encourager le personnel assimilés et affiliés<sup>4</sup> à faire de même. Cela suppose de recourir à toutes les pratiques d'interrogation appropriées avec les plaignants et les témoins, particulièrement avec les enfants. Au besoin, recourir à des enquêteurs professionnels ou des personnes spécialisées dans la conduite d'enquêtes.
8. Prendre des mesures rapides et appropriées, notamment des actions en justice s'il y a lieu, contre le personnel et le personnel assimilé de MdM-BE ayant commis des actes d'exploitation et d'abus sexuels. Cela peut comprendre des mesures disciplinaires ou administratives ou un renvoi vers les autorités pertinentes, notamment à des fins de poursuites pénales, dans le pays d'origine du coupable ainsi que dans le pays où la faute a été commise.
9. Prendre les mesures nécessaires pour accompagner les plaignants vers une assistance médicale, juridique et un soutien psychologique de base lorsque la situation le justifie et que cela est possible.
10. Créer et maintenir des mécanismes visant à sensibiliser systématiquement le personnel et le personnel assimilé de MdM-BE ainsi que les collectivités que nous aidons sur les mesures prises de prévention et d'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels.
11. S'assurer que lors de l'établissement de contrats de partenariat, de subvention ou de prestation de services, les partenaires concernés soient informés et adhèrent aux principes de cette politique
12. Solliciter le soutien des collectivités et des gouvernements dans la prévention et l'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels.
13. Entreprendre une révision de la politique de MdM-BE sur la prévention et l'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels au moins tous les cinq ans

### 3. Procédure d'alerte et de traitement des plaintes

MdM-BE souhaite encourager tout individu qui aurait en sa possession des indices raisonnables d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, à les rapporter tout en lui garantissant que ses propres déclarations ne lui porteront pas préjudice.

---

<sup>4</sup> Par « personnel et personnel assimilé/affilié de MdM », nous entendons tous les membres ou les associés de MdM-BE œuvrant dans les centres locaux que nous soutenons, ainsi que les prestataires de ces entités et leur personnel assimilé, notamment toute entité extérieure à MdM-BE (et son personnel) et toute personne liée à MdM-BE par un contrat de partenariat, de subvention ou de prestation de services



Le traitement des signalements sera fait en toute discrétion et confidentialité par les personnes désignées au siège de MdM-BE à Bruxelles. Ces personnes, hors de la ligne hiérarchique directe des équipes terrain, prendront contact avec l'émetteur du message.

Pour plus d'information sur la procédure d'alerte et la procédure de traitement des plaintes, vous pouvez consulter les documents suivants :

- **MdM-BE Procédure d'Alerte intégrité**, mise à jour en juin 2020
- **MdM-BE Procédure de Traitement des plaintes**, mise à jour en avril 2021

## 4. Publicité :

Chaque membre du personnel de MdM-BE est au courant de l'existence de cette politique PSEA via la communication des règles de vie, et/ou par voie d'affichage dans les locaux, les membres du personnel en sont également informés lors de leurs briefings RH.

Parce que la nature des actions de MdM-BE fait de cette politique un point majeur d'attention et pour des raisons liées aux exigences bailleurs, le personnel international et national sur les missions internationales signera une attestation spécifique attestant avoir pris connaissance de cette politique. Ce document sera signé en deux exemplaires, l'un pour le membre du personnel, l'autre, conservé dans les dossiers du personnel, au siège pour le personnel international, sur place pour le personnel national.

Le cas échéant, le Comité de Direction peut déléguer à chacun des services la mise en place des modes de communication adaptés, en fonction des partenaires, donateurs, bailleurs, fournisseurs, bénéficiaires (...) afin de les informer de l'existence et du contenu de cette politique.

Cette politique PSEA et les outils qui l'accompagnent ne sont pas à confondre et ne viennent pas remplacer la politique de MdM-BE en matière de Prévention des risques psychosociaux, de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail, qui peuvent provoquer un dommage psychique et/ou physique aux travailleurs. Cette politique spécifique de prévention des risques psychosociaux concerne exclusivement les relations et interactions au travail et est définie par la législation belge (Loi du 28/02/2014, la Loi du 28/03/2014 et AR du 10/04/2014). Elle est détaillée dans une annexe du règlement du travail. Tout travailleur qui s'estime être victime de violence et/ou de harcèlement moral ou sexuel sur son lieu de travail ou dans le cadre de son travail, doit suivre les procédures prévues par cette politique.