

**Objectif**

La présente politique énonce les principes et la position de Medair en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels, et stipule divers éléments à mettre en œuvre dans le cadre des programmes nationaux afin de protéger les communautés vulnérables à cet égard.

**À propos de Medair**

Medair est une organisation humanitaire internationale basée en Suisse qui se consacre à soulager la souffrance humaine dans certains des endroits les plus reculés et les plus dévastés du monde. Nous portons secours aux populations des communautés mal desservies qui sont affectées par des catastrophes naturelles, des conflits et d'autres crises. Nous les aidons à se relever dans la dignité et à développer des compétences pour se bâtir un avenir meilleur.

**Portée et applicabilité de cette politique**

La présente politique s'applique à tous les employés, administrateurs, membres du conseil d'administration, consultants, sous-traitants, bénévoles, stagiaires, individus ou organisations ayant des obligations contractuelles à court ou long terme, tels que les tiers, fournisseurs, agences et partenaires, et à toute autre personne agissant au nom de Medair (les « représentants »). Les représentants ont le devoir de lire, comprendre et respecter tous les aspects de la présente politique.

La présente politique couvre et s'applique également aux adultes vulnérables qui ne sont pas ou risquent de ne pas être aptes à prendre soin d'eux-mêmes et à se prémunir d'un préjudice grave ou de toute forme d'exploitation, en raison de leur âge, d'un handicap ou d'une maladie. Aux fins de la présente politique, le terme « adulte vulnérable » désigne toute personne âgée de 18 ans ou plus :

- a) qui nécessite un soutien ou des soins particuliers ou qui a des besoins spéciaux et qui, par conséquent, court le risque d'être victime de mauvais traitements, de négligence ou d'un préjudice dont se rend coupable une autre personne dans le cadre d'un rapport de confiance ou de force ; et/ou
- b) qui dépend de tiers pour la prestation de services de première nécessité (sécurité, abri, eau, nourriture, etc.) et qui devient ainsi une cible potentielle d'exploitation ou de mauvais traitements ; et/ou
- c) qui travaille pour ou entretient une relation sociale/est en contact avec un autre adulte qui cherche à exploiter sa position de force ou son rapport de confiance pour exercer un contrôle ou faire pression sur elle, la manipuler ou la dominer.

**Énoncé de politique de Medair en matière d'exploitation et d'abus sexuels**

Medair intervient dans des pays en crise et en proie aux conflits. Dans de telles circonstances, les populations vulnérables, en particulier les femmes et les enfants, courent le risque d'être victimes d'exploitation et d'abus sexuels. Medair a pour mission de soulager la souffrance et s'engage, en vertu de ses valeurs d'intégrité, de compassion et de dignité, à protéger les bénéficiaires de toute forme d'exploitation ou d'abus sexuels. Nous œuvrons également en faveur de l'égalité des sexes et nous favorisons la mise en place d'un environnement professionnel exempt de harcèlement sexuel et de tout comportement répréhensible à caractère sexuel.

Medair interdit à ses représentants de se livrer à toute forme d'exploitation sexuelle, d'abus sexuels ou de harcèlement sexuel, en particulier à l'encontre de bénéficiaires.

## Définitions

L'**exploitation sexuelle** est définie dans le [glossaire de l'ONU sur l'exploitation et les abus sexuels \[deuxième édition 2017\]](#) comme « 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 ». Elle englobe les rapports sexuels monnayés ou réalisés en échange de biens et de services, d'un abri ou de nourriture. Les enfants et les femmes sont particulièrement exposées à ce risque, en raison de leur état de vulnérabilité souvent plus important.

L'**atteinte ou agression sexuelle** est définie dans le [glossaire de l'ONU sur l'exploitation et les abus sexuels \[deuxième édition 2017\]](#) comme « une atteinte réelle de nature sexuelle, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle atteinte ». On peut également parler d'abus sexuels.

Selon le [glossaire de l'ONU sur l'exploitation et les abus sexuels \[deuxième édition 2017\]](#), la **violence sexiste** est un terme générique « servant principalement à souligner le fait que les rapports de force inégaux fondés sur le sexe, de nature structurelle, exposent les femmes et les filles à un risque accru d'être victimes de multiples formes de violence, et ce, dans le monde entier ». Elle est définie comme « toute violence visant ou affectant une personne de manière disproportionnée en raison de son identité sexuelle réelle ou supposée [...] y compris tout acte qui cause une atteinte à l'intégrité ou une souffrance physique, sexuelle ou psychologique, y compris la menace d'un tel acte, la contrainte et la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée. Si les femmes et les filles sont les principales victimes de violence sexiste, les hommes et les garçons peuvent également être pris pour cible ».

Selon le [glossaire de l'ONU sur l'exploitation et les abus sexuels \[deuxième édition 2017\]](#), le **harcèlement sexuel** s'entend « [...] de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation ».

## Principes et politique

Medair s'efforce de faire respecter les [six principes fondamentaux du Comité permanent inter organisations \(IASC\)](#) relatifs à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels dans les crises humanitaires :

- L'exploitation et la violence sexuelles de la part du personnel humanitaire sont considérées comme des fautes graves justifiant le renvoi.
- Toute activité sexuelle avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans la région

concernée. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme défense.

- Il est interdit de chercher à obtenir des faveurs sexuelles ou toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile en échange d'argent, d'un emploi, de biens ou de services. Ceci inclut l'assistance due aux bénéficiaires.
- Les relations sexuelles entre les travailleurs humanitaires (y compris tous les représentants de Medair) et les bénéficiaires de l'aide sont interdites<sup>1</sup>, car elles se fondent sur un rapport de force inégal par essence. En outre, ce type de relation porte atteinte à la crédibilité et à l'intégrité de l'action humanitaire.
- Tout travailleur humanitaire qui soupçonne un collègue (faisant partie de la même organisation ou non) de se livrer à des violences ou à une exploitation sexuelle doit se référer à qui de droit par l'intermédiaire des moyens de signalement existants.
- Il est du devoir du personnel humanitaire d'instaurer et de préserver un environnement propice à prévenir toute exploitation et violence sexuelle et à promouvoir l'application du code de conduite (le code de déontologie de Medair). Il incombe en particulier aux responsables à tous les niveaux d'appuyer et de mettre en place des systèmes qui permettent de préserver cet environnement.

Medair souscrit également aux principes suivants :

- Lors de la planification d'une action humanitaire, Medair s'efforce de prendre en compte, dans la mesure du possible, les besoins et les vulnérabilités propres aux bénéficiaires, en fonction de leur sexe et de leur âge, comme le soulignent les [Directives de l'IASC pour l'intégration d'interventions ciblant la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire](#).
- Les bénéficiaires doivent être informés des moyens mis à leur disposition pour signaler un cas d'exploitation ou d'abus sexuels et porter plainte.
- Les plaintes pour exploitation et abus sexuels feront l'objet d'une enquête en bonne et due forme et tout sera mis en œuvre pour protéger les plaignants et les victimes.
- Aucune menace, forme d'humiliation ou mesure de représailles à l'encontre des personnes ayant signalé des faits d'exploitation ou d'abus sexuels ne sera tolérée. Toute personne contrevenant à ce principe fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi ou à la rupture de tout partenariat.
- Les plaignants signalant des faits d'exploitation ou d'abus sexuels bénéficieront de mesures élémentaires d'aide d'urgence et de soutien.

Les représentants de Medair qui interviennent auprès de femmes, d'enfants et d'autres groupes vulnérables **doivent toujours** :

- prôner la tolérance zéro vis-à-vis de toute forme d'exploitation et d'abus sexuels et rendre compte à ce sujet ;
- faire régner un climat d'ouverture dans lequel chacun se sent libre d'exprimer ses préoccupations, de discuter des risques et de prendre des mesures en conséquence ;

---

<sup>1</sup> Le principe de l'IASC stipule textuellement : « fortement déconseillées ».

- veiller à ce que les membres du personnel se sentent redevables les uns envers les autres, de façon que toute mauvaise pratique ou conduite potentiellement fautive soit dénoncée ;
- signaler toute préoccupation concernant la protection des femmes et des enfants en vertu de la présente politique ;
- respecter la confidentialité eu égard à tout fait réel ou présumé d'exploitation ou d'abus sexuels, sauf en application de la présente politique.

Lors de la mise en œuvre de la présente politique, la direction des programmes nationaux de Medair doit s'assurer que les représentants ont connaissance des principes et interdictions susmentionnés et suivent une formation à ce sujet. Un référent aux fins de la présente politique doit être désigné au sein de chaque programme national. Chaque programme national doit également s'assurer que ses bénéficiaires sont informés, le cas échéant, de ces principes et interdictions.

### **Signalement et intervention**

Toute allégation d'exploitation ou d'abus sexuels ou autre violation de la présente politique doit être signalée dans les plus brefs délais et faire l'objet d'un suivi conformément au processus de signalement décrit aux annexes 1 à 3 (**Processus de plainte et d'intervention**). Dans ces cas de figure, il incombe à tous les représentants de réagir au plus vite en veillant à garantir l'anonymat et la sécurité des dénonciateurs. Tout comportement contraire à la présente politique doit être signalé, conformément au processus de plainte et d'intervention, aux forces de l'ordre et aux organismes sociaux compétents.

### **Organisation de l'équipe de sauvegarde**

**Président** : Directeur de la qualité et de l'innovation

**Terrain** : Directeur national

**RH** : Directeur des ressources humaines  
Responsable des ressources humaines

**Service juridique** : Directeur juridique

**Communications/Médias** : Responsable des relations publiques

**Sécurité** : Conseiller en sécurité

Les responsabilités suivantes incombent à l'équipe de sauvegarde :

- Passer en revue et hiérarchiser les mesures relatives à toutes les activités de sauvegarde mises en place et planifiées (p. ex., initiatives CHS).
- Faire preuve de vigilance afin de déceler toute lacune empêchant Medair de mettre en œuvre des mesures de protection contre l'exploitation et les abus sexuels. Cette équipe rendra régulièrement compte des actions prévues pour combler ces lacunes, en précisant les personnes responsables et le calendrier.
- S'assurer que toutes les parties prenantes ont pleinement confiance dans la mise en œuvre complète par Medair d'une politique et de procédures de haut vol en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

**Annexe 1 — Série d'outils destinés aux programmes sur le terrain de Medair – Protection contre l'exploitation et les abus sexuels**

Tous les membres du personnel de Medair sur le terrain doivent se reporter à cette série d'outils qui fournit des conseils pratiques sur les comportements standard à adopter dans chaque pays, les moyens de communication et de sensibilisation au sujet de la politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels sur le terrain, les besoins identifiés de nos partenaires à cet égard et l'inclusion de cette question dans le processus d'entretien RH.

<https://medair.app.box.com/file/305507904082>

**Annexe 2 — Directives et procédures de remontée d'informations à l'intention des programmes**

Tous les membres du personnel de Medair sur le terrain doivent se reporter aux directives et procédures de remontée d'informations à l'intention des programmes de Medair. Ce document décrit le processus que chaque programme national doit respecter lors de la mise en place de mécanismes de remontée d'informations et de plainte. <https://medair.app.box.com/file/305507841092>

**Annexe 3 — Processus de plainte et d'intervention**

1. Si un membre du personnel a connaissance d'une violation potentielle de la présente politique, il lui incombe de déposer une plainte au moyen du formulaire de signalement d'incident de Medair, qu'il fera parvenir au superviseur compétent. Le formulaire de signalement d'incident est disponible à l'adresse : <https://intranet.medair.org/#Global/E-library/item/887660>.
2. Si le membre du personnel n'est pas à l'aise pour déposer plainte auprès de son responsable direct, il peut la déposer auprès du directeur juridique au siège international de Medair, en écrivant à l'adresse : [notify@medair.org](mailto:notify@medair.org).
3. Le directeur juridique au siège international de Medair doit être informé de toutes les plaintes et/ou préoccupations et participer à leur évaluation.
4. À réception d'un formulaire de signalement d'incident alléguant d'une violation de la présente politique, le superviseur (ou le directeur juridique) soumet ce document à une équipe d'évaluation mise sur pied par le directeur juridique, le directeur national et le chargé de programme.
5. Cette équipe est composée d'un responsable de l'enquête, de deux enquêteurs (de préférence une femme et un homme) et d'interprètes, le cas échéant. Les enquêteurs doivent être des professionnels responsables, qualifiés et indépendants. L'équipe d'enquête préservera la plus stricte confidentialité des affaires. *Pour en savoir plus sur les rôles et responsabilités de chacun, veuillez consulter les lignes directrices sur les investigations de la CHS<sup>2</sup>.*
6. L'équipe d'évaluation doit enquêter sur les faits de manière rapide, complète et appropriée (en coordination avec le siège international de Medair, le cas échéant). Il convient d'élaborer un plan d'enquête qui décrit la violation présumée, précise les risques immédiats pour la sécurité et les mesures à prendre, prévoit l'obtention de preuves, détermine l'opportunité d'avertir/demander l'intervention des autorités locales compétentes (établissements de santé, police et/ou organismes sociaux) et identifie les personnes à interroger. *Un modèle est proposé dans les lignes directrices sur les investigations de la CHS<sup>2</sup>.*

---

<sup>2</sup> Les lignes directrices sur les investigations de la CHS sont disponibles en ligne : <https://www.chsalliance.org/news/latest-news/resource-revised-guidelines-for-investigations-now-available-in-english-french-and-spanish>

7. L'équipe d'enquête rédige un rapport sur la base des informations recueillies et des entretiens réalisés.
8. Le responsable de l'enquête prend les mesures suivantes et communique le rapport aux parties prenantes concernées afin qu'une décision soit prise.
9. Si les faits concernent une personne non employée par Medair, l'équipe d'évaluation doit confier l'affaire aux organismes sociaux compétents ou aux forces de l'ordre. Si l'incident implique une personne mineure, tout renvoi doit s'effectuer en consultation avec un parent ou un tuteur légal.
10. Si les faits concernent un membre du personnel et ne relèvent pas du droit pénal, le service des ressources humaines doit appliquer les procédures disciplinaires standard. Dans tous les cas, le service des ressources humaines du siège international doit examiner et approuver les mesures proposées.
11. Si un membre du personnel est concerné et qu'il s'agit, au vu des preuves, d'une grave affaire relevant de l'assistance sociale ou du droit pénal, cette dernière doit être renvoyée devant les organismes sociaux compétents ou les forces de l'ordre. Il convient d'informer le directeur juridique et le service des ressources humaines du siège international, qui interviennent obligatoirement dans la gestion de toutes les affaires criminelles avant leur renvoi.
12. En dehors des renvois devant les organismes sociaux et les forces de l'ordre, aucun détail concernant les plaignants ou les témoins ne doit être communiqué à d'autres personnes ou organisations sans l'autorisation expresse des plaignants ou, dans le cas des personnes mineures, de leurs parents/tuteurs légaux.
13. La diffusion d'images à caractère pédopornographique est illégale en vertu du droit international et de la législation en vigueur dans certains pays. Par conséquent, lorsque les abus impliquent la diffusion de telles images, y compris dans le cadre du processus de signalement, ces dernières **ne doivent pas** être transmises directement aux forces de l'ordre ni à d'autres employés de Medair, y compris au comité de direction. Il convient de contacter les forces de l'ordre pour leur demander sous quelle forme les preuves doivent leur être remises.
14. Chaque bureau national doit rédiger et tenir à disposition une circulaire incluant les coordonnées des organismes sociaux et forces de l'ordre et décrivant le mécanisme de signalement en vigueur dans le pays.
15. Toutes les décisions et mesures prises doivent être consignées et conservées en lieu sûr. Seuls les décisionnaires et les membres de l'équipe d'enquête ont le droit de les consulter. L'issue des mesures correctives prises dans le cadre de la procédure disciplinaire doit être consignée dans un fichier du personnel.