

# **MSF, un employeur responsable**

## **Introduction**

En 2003 déjà, le CI reconnaissait le concept d'« employeur socialement responsable » comme étant un principe sous-jacent important de la politique du personnel international de MSF. Ce souci de responsabilité sociale été réitéré en 2004, cette fois dans le domaine du personnel national en particulier. Toutefois, à ce jour, il n'y a pas de compréhension commune du concept. Dans le cadre de la nouvelle recommandation de l'ExDir (juin 2008) de travailler sur une définition commune, la plate-forme IDRH a élaboré un projet de document qui éclaircit la signification du concept d'« employeur responsable ». L'IDRH a choisi une approche « ambitieuse » plutôt qu'une simple approche traduisant le status quo étant donné que ce document doit nous servir de guide pour les années à venir.

L'objectif de ce document est de fournir un cadre au sein duquel MSF peut développer toutes ses politiques en matière de ressources humaines. Il ne s'agit pas d'une convention entre MSF et ses employés, mais d'un document permettant à notre politique et nos pratiques RH de poursuivre leur évolution. En fournissant un cadre définissant la responsabilité sociale de MSF en tant qu'employeur, nous espérons garantir la cohérence de nos politiques RH à travers tout le mouvement, tout en autorisant les sections à développer leurs propres stratégies spécifiques.

En tant qu'employeur responsable, MSF entretient la richesse de sa diversité sociale, culturelle et linguistique, et favorise le multiculturalisme et l'acceptation des différences.

---

Le capital humain est indubitablement l'atout majeur de MSF. C'est le garant de la réussite des opérations de MSF. MSF s'efforce d'être un employeur responsable dans la gestion de son personnel, au-delà des exigences légales. Avec ce document, MSF entend éclaircir la signification du concept d'employeur responsable et préciser quels en sont les objectifs.

Le concept d'employeur responsable s'articule autour de 4 piliers :

1. En tant qu'**employeur responsable**, MSF base son action sur les **principes et valeurs** ci-dessous :
  - **Responsabilité** : MSF définit trois domaines de responsabilité en matière de ressources humaines :
    - (1) une organisation socialement responsable où l'humain est au centre des préoccupations ;
    - (2) la responsabilité de la direction à soutenir et guider les collaborateurs ;
    - (3) la responsabilité de chacun concernant sa sécurité, ses actes et ses comportements, en tant que principaux moteurs de sa carrière professionnelle.
  - **Équité** : les concepts clés de l'égalité de traitement du personnel sont :
    - 1) l'équité en termes de traitement équilibré dans toutes les questions de RH ;
    - 2) l'impartialité en termes d'absence de toute forme de discrimination ou de favoritisme dans le recrutement et la promotion du personnel ;
    - 3) l'égalité et la justesse en cas de procédure d'appel ;
  - **Transparence et responsabilité** : MSF s'engage à mettre en œuvre des politiques et des règles RH transparentes et accessibles, qui soient connues et comprises par tous les membres de son personnel, et assume la responsabilité de leur application dans toutes les missions et entités.
  - **Participation & propriété** : MSF encourage et invite son personnel à contribuer au développement de l'organisation par une réflexion objective et des débats sincères, ouverts et globaux.

2. En tant qu'**employeur responsable**, MSF souhaite offrir à ses employés des **conditions de travail décentes** dont les principaux composants sont :
  - **Contrat** : chaque employé dispose d'un contrat écrit décrivant clairement les conditions des relations de travail et dûment signé par l'employé et le responsable MSF compétent ;
  - **Description de fonction** : chaque employé possède un document de référence indiquant précisément son rôle et ses responsabilités ;
  - **Rémunération** : MSF s'efforce d'offrir à son personnel un niveau de rémunération et d'avantages reflétant ses responsabilités, et lui permettant de vivre dans des conditions décentes et adéquates.
  
3. En tant qu'**employeur responsable**, MSF offre à ses employés la **possibilité d'évoluer et de progresser sur le plan professionnel**, afin qu'ils atteignent l'équilibre idéal entre la primauté des besoins de l'organisation et leurs aspirations personnelles. Pour mener à bien cette mission, MSF procède comme suit :
  - **Évaluation** : chaque employé est en droit de bénéficier régulièrement d'une évaluation afin de connaître son niveau de performance et le domaine de compétences à améliorer ;
  - **Formation et développement** : pour permettre aux employés d'améliorer leurs compétences conformément aux besoins et contraintes de MSF, des sessions de formation et des stratégies spécifiques sont mises au point et proposées aux employés de MSF.
  - **Mobilité et opportunités d'emploi** : MSF entend encourager le développement des compétences et de l'expérience en offrant des opportunités d'emploi et en favorisant les pratiques de mobilité interne auprès de son personnel sur la base des compétences et de l'investissement de chacun.
  - **Réintégration** : MSF aspire à ce que le personnel s'engage professionnellement vis-à-vis de l'organisation pour une période significative et se dit prête à soutenir ceux qui ont tenu cet engagement à poursuivre avec succès leur vie professionnelle, même au-delà de leur parcours chez MSF, en fonction des besoins de l'organisation.
  
4. En tant qu'**employeur responsable**, MSF fait tout ce qui est en son pouvoir pour réduire les risques et mettre en place les moyens nécessaires pour que ses employés puissent travailler dans un environnement relativement sûr compte tenu de la nature unique des projets et opérations de MSF. Les principaux composants de cette politique sont :
  - **Minimiser les risques** : MSF est tenue de mettre en place les moyens pour minimiser les risques encourus par son personnel. Elle instaure pour ce faire une politique organisationnelle en matière de sécurité et des réglementations internes locales. Elle veille également à réduire le risque d'incidents de sécurité susceptibles de se produire dans des environnements hostiles ou de conflits. Un effort spécifique est déployé pour former le personnel en matière de préoccupations de sécurité de base.
  - **Santé et sécurité** : MSF développe des politiques de santé et de sécurité adéquates et les revoit en permanence afin de protéger le personnel travaillant sur le terrain et dans ses bureaux. Tous les employés de MSF ont accès, ou les moyens d'accéder, à des soins de santé de qualité tels que définis par MSF dans les limites des disponibilités dans le pays d'intervention ou de travail. La prévention est l'élément clé de sa politique de santé et de sécurité, mais MSF garantit également une protection valable en cas de maladie ou d'accident.

- **Comportement et abus de pouvoir** : MSF attend de son personnel qu'il se comporte raisonnablement et respectueusement et a élaboré des politiques et des mécanismes afin de prévenir les abus du personnel et des bénéficiaires (et afin d'y remédier si nécessaire).
- **Confidentialité** : MSF traite ses employés avec respect et applique des mesures strictes en matière de confidentialité.