



AMÉLIORER LA PRÉVENTION, LA PROTECTION ET LA CULTURE INTERNE AU SEIN D'OXFAM

Le présent rapport porte sur le travail effectué par Oxfam entre **avril et septembre 2020** dans le cadre de son Plan d'amélioration de la prévention, de la protection et de la culture interne. Ce plan continue d'orienter nos actions afin de renforcer nos politiques et procédures en matière de prévention et protection, de transformer notre culture de travail et de garantir la cohérence de ces mesures dans l'ensemble de notre confédération internationale. Voici les principales actions menées pendant cette période :

Prévention et protection

- En juin 2020, Oxfam a déployé son système mondial de traitement des cas de comportements sexuels et financiers répréhensibles. Ce système permettra de renforcer l'analyse et le suivi des données dans l'ensemble de la confédération, ainsi que d'améliorer la qualité et la cohérence du traitement des cas. Au cours de la période visée par le présent rapport, **l'ensemble des membres du personnel en prévention et protection ont suivi une formation sur le système mondial de traitement des cas.**
- **Oxfam a déployé les nouvelles Normes fondamentales de prévention et protection, un outil essentiel qui rassemble les principales politiques et normes minimales en un seul guide facile à comprendre qui oriente la pratique.** En outre, nous avons mis à jour nos Procédures opérationnelles standard de signalement des comportements répréhensibles pour renforcer l'efficacité du signalement d'allégations aux bailleurs, aux autorités et aux affiliés d'Oxfam.
- **Oxfam continue de jouer un rôle essentiel au sein de mécanismes de coordination interorganisations, dont le Comité permanent interorganisations (IASC), tant au niveau technique que des principes.** Nous participons également à nombre d'autres initiatives interorganisations à l'échelon mondial, régional et national, notamment Digna, Interaction, Bond et l'ACFID. En outre, Oxfam participe à des réseaux nationaux de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) afin de promouvoir une réponse coordonnée en matière de prévention et protection dans les pays.
- **Oxfam continue d'adapter et d'améliorer son approche en matière de prévention et protection dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et de l'augmentation du télétravail.** Nous fournissons régulièrement des conseils et un soutien à toutes les équipes de la confédération. Les responsables mondiaux/ales de la prévention et protection ont participé à une évaluation en temps réel de la réponse d'Oxfam à la pandémie dans l'objectif d'identifier les bonnes pratiques et les domaines où nous pourrions mieux intégrer la prévention et protection dans les programmes.
- **Au cours de la période visée, nous avons élaboré une gamme de formations en ligne qui sont actuellement en phase d'essai.** Elle comprend notamment une formation d'orientation standard destinée à tous les membres du personnel d'Oxfam, une formation destinée aux directeurs/trices pays et autres membres de la direction, et un cours approfondi pour les points focaux responsables de la prévention et protection dans les pays.

Programmes mondiaux

- **Nous avons renforcé nos capacités en matière de prévention et protection dans les pays ayant des programmes humanitaires de grande envergure, notamment en RDC, au Yémen, au Myanmar et au Mozambique, en les dotant de personnel à plein temps dans ce domaine.** Une capacité dédiée en matière de prévention et protection permettra d'intégrer une approche de programmation plus sûre.

- Les équipes pays et régionales d'Oxfam connaissent des processus de changement majeurs. Oxfam se retirera progressivement de plusieurs pays, tandis que d'autres seront regroupés. Dans certains pays, les équipes se concentreront davantage sur les programmes d'influence ou sur l'intervention dans les contextes fragiles. Nous avons conscience que dans le cadre du processus de restructuration d'Oxfam, les risques en matière de prévention et protection ainsi que les abus de pouvoir sont susceptibles d'être plus importants. Pour gérer ces risques, **nous avons élaboré des directives et des formations supplémentaires en matière de prévention et protection pour les pays visés par ces changements organisationnels.**
- **Nous avons mis à jour les ressources en ligne d'orientation et d'apprentissage en matière de prévention et protection, y compris les formations obligatoires. Elles seront désormais mises à la disposition de tous les pays.**
- **Oxfam Grande-Bretagne (OGB) a mis en place un processus d'évaluation des risques qui est désormais intégré dans tous les nouveaux programmes d'Oxfam.** Cette mesure s'inscrit dans le cadre de la réponse d'OGB aux recommandations de la Charity Commission du Royaume-Uni et permet d'améliorer notre travail en matière de programmation sûre. Tous les nouveaux contrats ou les contrats modifiés d'OGB feront l'objet d'une évaluation des risques axée sur la prévention et la protection. L'équipe de prévention et protection examine ces évaluations tous les mois afin d'en assurer la qualité.

Culture interne

- **De récents mouvements mondiaux, notamment l'appel à la justice raciale lancé par #BlackLivesMatter, ont souligné la nécessité d'examiner les incidences des inégalités raciales dans le monde.** Le conseil de direction d'Oxfam International (OI) s'est engagé à poursuivre la collecte de données mondiales sur la diversité et l'équité raciale dans l'ensemble de la confédération. Il a également pour priorité d'améliorer de manière significative l'équité raciale au sein de sa gouvernance et aux plus hauts niveaux de sa hiérarchie. En outre, la directrice générale d'OI présidera une Commission de l'égalité afin d'orienter notre action en faveur de l'égalité et de l'inclusion. L'équipe chargée de la culture interne a également organisé des discussions auxquelles ont participé plusieurs centaines de membres du personnel afin d'aborder la problématique du racisme institutionnel.
- **Oxfam a mis l'accent sur le bien-être et la santé en organisant une série de webinaires auxquels ont participé des centaines de membres du personnel.** Nous avons créé une plateforme interne pour encourager les collègues à s'exprimer sur ces questions. En outre, nous avons mis en place un groupe de formateurs/trices qui offrent un accompagnement aux dirigeant-e-s sur différents sujets. Ces personnes sont formées afin d'intégrer les valeurs de l'organisation dans le cadre des séances d'accompagnement.
- **Oxfam travaille activement avec le secteur à l'amélioration de sa culture de travail, en particulier en ce qui concerne la pandémie de COVID-19.** La responsable mondiale de la culture interne d'Oxfam participe au Groupe de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels de l'organisation Gender and Development Network. Elle nous a transmis des enseignements sur la prévention, la protection et la culture interne dans le cadre de la pandémie de COVID-19, notamment sur la manière de poursuivre notre engagement en matière de prévention et protection et sur la façon de gérer le changement organisationnel pendant la pandémie.
- **La culture interne, les valeurs, l'éthique et les méthodes de travail sont des éléments essentiels de la restructuration du secrétariat d'OI qui est en cours.** L'équipe chargée de la culture interne a aidé l'équipe de direction d'OI à mettre en place de meilleures



méthodes de travail. En outre, un cadre décisionnel éthique a été conçu pour guider les décisions finales.

- **Nous avons également apporté un soutien particulier aux pays desquels Oxfam se retirera progressivement.** En partenariat avec la direction de la région Corne de l'Afrique, Afrique de l'Est et Afrique centrale, l'équipe chargée de la culture interne a organisé des conversations avec les équipes du Rwanda, du Soudan et de la Tanzanie pour leur apporter un soutien. Ces séances offraient des espaces sûrs où ces collègues pouvaient partager leurs préoccupations tout en participant à la recherche de solutions pour leur programme et afin de faciliter la transition.

Ressources humaines

- **Oxfam a continué d'améliorer son processus mondial de gestion du rendement.** Nous avons élaboré un nouveau guide sur la façon de mener des conversations significatives de qualité entre le personnel et les responsables hiérarchiques, en mettant particulièrement l'accent sur le bien-être du personnel, ainsi que les valeurs d'Oxfam et ses principes de leadership féministes.
- **Nous avons conçu et partagé d'autres ressources visant à favoriser le bien-être de nos équipes,** en tenant compte des effets de la pandémie de COVID-19 sur le personnel.
- **Oxfam poursuit la mise en œuvre du Programme interorganisationnel de communication des comportements répréhensibles** afin d'assurer un recrutement sûr. Nous collaborons également avec le SCHR (Comité directeur pour l'action humanitaire) et nous encourageons d'autres organisations à mettre en œuvre le Programme.

Justice de genre

- **Au cours de la période visée, nous avons poursuivi notre travail chez les affiliés et au sein des régions et pays afin d'intégrer les principes féministes dans nos actions, nos méthodes de travail et nos comportements.** En Afrique de l'Ouest, les équipes de direction se sont réunies afin de prévoir l'intégration des principes féministes dans leurs plans de travail et leurs comportements. Oxfam Belgique a organisé un atelier axé sur la mise en pratique des principes féministes à l'échelle de l'organisation. Oxfam Amérique a mis en œuvre une politique de congé parental qui accorde le même droit de congé à tous les parents, qu'ils aient ou non donné naissance à leur enfant, ce qui est un bel exemple de nos principes féministes et permet de réduire de manière significative les déséquilibres de pouvoir liés au genre.
- **La justice de genre continue de faire partie intégrante de la réponse mondiale d'Oxfam à la pandémie de COVID-19.** Nous concentrons nos actions sur les effets à court et long termes de la pandémie sur les femmes, les filles, ainsi que les communautés mixtes et marginalisées. Oxfam a appelé les gouvernements, le secteur privé et les organisations concernées à tenir compte de certains éléments dans leur réponse à la pandémie, notamment : la désagrégation des données et l'intersectionnalité, le rôle des femmes dans l'économie des soins, leur charge de travail disproportionnée, leur accès limité aux services de santé sexuelle et reproductive, le travail digne pour les femmes, les effets de la pandémie sur les foyers dirigés par des femmes et la nécessité d'offrir des programmes de protection sociale. Oxfam prépare également une enquête mondiale menée avec des centaines d'organisations et de réseaux de défense des droits des femmes afin de recueillir des données sur les effets de la pandémie dans le secteur de la défense des droits des femmes.
- Les violences faites aux femmes et aux filles ont augmenté. **Nous avons souligné le besoin urgent de nous attaquer à la violence patriarcale et de changer les normes par l'entremise de notre campagne #confinonslepatriarcat #LockdownPatriarchy.**



Gouvernance

- **Une proposition finale de refonte de la gouvernance mondiale d'Oxfam a été élaborée.** Le conseil de supervision prendra des décisions à ce sujet en octobre. Cette révision porte notamment sur des amendements constitutionnels et sur la clarification des rôles, des responsabilités et de la redevabilité des différentes instances et de la nouvelle structure de gouvernance. Une période de transition est prévue jusqu'en avril 2021.



DONNÉES LIÉES AUX CAS DE PRÉVENTION ET PROTECTION POUR LA PÉRIODE D'AVRIL À SEPTEMBRE 2020

Oxfam continue d'encourager ses quelque 10 000 membres du personnel, 50 000 bénévoles et 3 000 organisations partenaires ainsi que les millions de personnes avec lesquelles elle travaille au sein des communautés de 66 pays à signaler tout incident les concernant, y compris si les faits en question ont eu lieu dans le passé. Oxfam a adopté les définitions couramment utilisées dans le domaine de la prévention et protection, y compris la terminologie utilisée par les Nations Unies.

En juin 2020, Oxfam a mis en œuvre un nouveau système mondial de traitement des cas afin d'accroître la redevabilité et de renforcer nos capacités d'analyse des données les concernant. Nous sommes en train de procéder à la vérification manuelle des données du nouveau système pour assurer leur exactitude et leur cohérence, tout en continuant à publier des rapports publics tous les six mois.

Cas signalés pour la période d'avril à septembre 2020

Le dernier rapport sur les données associées aux cas de prévention et protection portait sur la période qui s'est achevée en mars 2020. Entre avril et septembre 2020, 88 cas consignés au registre d'OI des cas de prévention et protection ont été traités. Cela comprend 44 nouveaux cas consignés pendant la période visée. À la fin septembre 2020, 44 cas étaient clos, tandis que 44 cas étaient toujours actifs et en cours de traitement.

Cas clos

Les cas clos désignent les dossiers dans lesquels un signalement a été analysé, a donné lieu à une enquête si nécessaire, et pour lesquels des conclusions ont été établies et ont entraîné des actions. Certains cas clos concernent des dossiers qui n'ont pas été traités car le/la plaignant-e a refusé de poursuivre le processus.

Entre le 1^{er} avril et le 30 septembre 2020, Oxfam a clos 44 cas de prévention et protection à l'échelle mondiale (ce chiffre comprend également des cas signalés au cours de la période précédente, qui s'est terminée le 31 mars 2020).

Sur les 44 cas clos, 33 ont été évalués et ont donné lieu à des mesures adaptées (par exemple, une enquête), tandis que 10 ont été clos à la suite d'un examen préliminaire. Dans 1 cas, le/la plaignant-e n'a pas souhaité que la plainte aille plus loin.

Les mesures prises pour les 33 autres cas se répartissent comme suit :

- 21 cas ont été traités (64 %) donnant lieu à :
 - 9 licenciements
 - 6 mesures disciplinaires
 - 6 mesures non disciplinaires, par exemple une formation portant sur la prévention et protection et sur le Code de conduite
- 7 cas n'ont pas été traités (21 %)
 - 3 cas non traités
 - 4 pour cause de manque de preuves
- 5 cas ont été transmis à d'autres services internes (RH ou lutte contre la fraude) (15 %)

Parmi les 44 cas clos figurent :

- 7 allégations d'abus sexuels (16 %)
- 13 allégations d'exploitation (dont des relations sexuelles tarifées) (30 %)
- 11 allégations de harcèlement sexuel (25 %)
- 4 allégations concernant des enfants (9 %)



- 9 allégations portant sur d'autres comportements internes répréhensibles (par exemple, harcèlement moral ou autre comportement inapproprié, relation sexuelle ou amoureuse allant à l'encontre du Code de conduite et de la politique relative aux conflits d'intérêts) (20 %)

Les données relatives aux 44 cas clos montrent que parmi les personnes ayant été confrontées à des violences présumées, figuraient :

- 3 participant-e-s à des programmes (7 %)
- 5 membres de communautés (ne recevant aucune aide directe de la part d'Oxfam) (11 %)
- 8 bénévoles (18 %)
- 4 enfants (9 %)
- 16 membres du personnel (postes sans responsabilité hiérarchique) (36 %)
- 4 membres du personnel (postes avec responsabilité hiérarchique) (9 %)
- 3 membres du personnel de partenaires (7 %)
- 1 autre/catégorie inconnue (par exemple, visionnement de contenu pornographique) (2 %)

Parmi les personnes visées par une plainte (auteur-e-s présumé-e-s)¹ dans les 44 cas clos figuraient :

- 5 membres de communautés (11 %)
- 7 bénévoles (16 %)
- 5 membres du personnel de partenaires (11 %)
- 12 membres du personnel (postes sans responsabilité hiérarchique) (27 %)
- 15 membres du personnel (postes avec responsabilité hiérarchique) (34 %)

Oxfam accompagne le/la plaignant-e à toutes les étapes du traitement du cas, y compris à l'étape du signalement d'un incident, pendant et après l'enquête, et même si aucune enquête n'est menée. Cela peut comprendre un accompagnement psychologique, des soins médicaux et une aide juridique, si nécessaire et lorsque possible.

Cas en cours

Fin septembre 2020, Oxfam continuait d'enquêter sur 44 cas en cours.

Oxfam adoptant une approche centrée sur les personnes ayant été confrontées à des violences, certaines enquêtes prennent plus de temps car nous nous assurons qu'elles sont menées de façon sécurisée et à un rythme qui convient à ces personnes. Oxfam s'engage à les accompagner et à instaurer une culture de tolérance zéro, à faire tout son possible pour prévenir les abus et l'exploitation, et à encourager le signalement de tout soupçon.

FIN

¹ Le terme « cas clos » inclut les dossiers dans lesquels les signalements n'ont pas été traités, il convient donc de parler d'auteur-e-s « présumé-e-s ».