



L'INTÉGRITÉ CHEZ OXFAM

Avril - septembre 2021

INTRODUCTION

Dans le cadre de notre engagement pour la transparence et la redevabilité, nous publions tous les six mois un rapport pour énoncer les progrès accomplis en vue d'améliorer la culture et la prévention et protection contre les comportements sexuels répréhensibles et la maltraitance des enfants (ci-après « prévention et protection »), et présenter les données mondiales relatives à la période. Dans ce rapport sur l'intégrité, nous poursuivons ce travail et commencerons à inclure les progrès accomplis dans d'autres domaines essentiels afin de garantir un lieu de travail sûr et inclusif. Oxfam publie pour la première fois ses données mondiales sur les cas de fraude et de corruption et présente les initiatives de prévention contre les comportements financiers répréhensibles.

Le présent rapport nous aide à suivre les progrès accomplis dans la réalisation de nos engagements et de nos valeurs organisationnelles, aussi bien à l'intérieur de l'organisation qu'en externe, en vue d'améliorer les méthodes utilisées pour promouvoir un lieu de travail sûr et inclusif pour les personnes que nous servons, notre personnel, nos partenaires et l'ensemble des parties prenantes.

Je considère qu'il est essentiel de prendre régulièrement le temps de réfléchir à ces questions afin de placer la barre toujours plus haut.

Gabriela Bucher
Directrice générale
Oxfam International

SOMMAIRE

Introduction.....	1
Sommaire.....	1
Mise à jour sur les progrès accomplis	2
Programmation sûre	2
Prévention et protection	3
Système mondial de traitement des cas.....	4
Notre personnel et notre culture.....	4
Justice de genre.....	5
Gouvernance.....	6
Fraude et corruption.....	6
Données liées aux cas de prévention et protection, avril à septembre 2021.....	7
Données liées aux cas de fraude et de corruption, avril- septembre 2021.....	9



MISE À JOUR SUR LES PROGRÈS ACCOMPLIS

Le présent rapport passe en revue les progrès accomplis par Oxfam entre **avril et septembre 2021**, et les améliorations prévues concernant la stratégie de lutte contre la fraude et la corruption, et le cadre de prévention et protection et de culture interne. Voici les principales initiatives menées pendant cette période :

Programmation sûre

- **Formations régionales de prévention et protection** : des formations régionales de prévention et protection ont été menées dans les régions HECA (Corne de l'Afrique, Afrique de l'Est et centrale), SAF (Afrique australe), et MENA (Afrique du Nord et Moyen-Orient). Ces sessions ont notamment porté sur la formation des formateurs/trices, les mécanismes de collecte de données et de signalement, les évaluations des risques, la protection de l'enfance, l'élaboration de plans d'action relatifs à la prévention et protection, la prévention et protection en situation d'urgence et la conduite d'enquêtes.
- **Élaboration et mise en œuvre de mécanismes communautaires de plainte et de retour d'information** : Oxfam a piloté la mise en œuvre de mécanismes de plainte et de retour d'information dans la région Amérique latine et Caraïbes (LAC). À Cuba, nous avons notamment développé un guide pratique pour les partenaires, destiné à renforcer les capacités locales en matière de prévention et protection et de programmation sûre. Les enseignements tirés de ces projets pilotes ont été partagés lors d'un forum de discussion régional intitulé « Pensando LAC ». Les mécanismes communautaires de plainte et de retour d'information ont été évalués dans la région HECA. Les enseignements tirés de cette évaluation seront partagés avec le reste de la confédération. Durant la période considérée, la priorité a été donnée au renforcement des mécanismes de retour d'information et de plainte en Afrique de l'Ouest lors de la prochaine année civile. Dans la région MENA, Oxfam est en train de mettre en place des mécanismes de retour d'information, notamment à destination des personnes analphabètes.
- **Activités liées à la prévention et protection à l'échelle de la confédération** : nous avons mis au point une série d'outils que nous continuerons de développer, notamment une feuille de route relative à la programmation sûre pour la région HECA, une formation en ligne pour les formateurs /trices sur programmation sûre, à destination du personnel francophone, et une évaluation du respect des Normes fondamentales de prévention et protection. En Afrique australe, Oxfam s'est particulièrement engagée à assurer que la prévention et protection sont au cœur de ses activités (notamment au niveau budgétaire, avec l'inclusion de la prévention et protection dans l'ensemble des propositions des bailleurs de fonds). Dans la région MENA, les pays collaborent avec les équipes MEAL (suivi, évaluation, redevabilité et apprentissage) et les équipes de protection pour intégrer des mesures d'atténuation des risques liées à la prévention et protection au sein de leurs activités.
- **Évaluation des risques à l'échelle nationale et régionale** : les plans pays d'évaluation et d'atténuation des risques liés à la prévention et protection constituent à présent une formalité et sont convenus avec les bailleurs avant chaque signature de contrat. Oxfam au Libéria et Oxfam en Sierra Leone (pays où Oxfam est actuellement en phase de retrait) ont développé des plans sur les risques de transition pour atténuer les risques liés à la prévention et protection durant les processus de changement.
- **Renforcement des capacités des partenaires en matière de prévention et protection** : Oxfam a formé des ONG locales partenaires aux enjeux de prévention et protection et continuera à le faire. Les partenaires ayant suivi ces formations aideront les autres grâce à des formations aux formateurs/trices. Dans la région HECA, nous avons aidé les organisations partenaires à élaborer leurs propres politiques de prévention et protection et à mettre en œuvre les mécanismes associés. Dans la région MENA, plus de 40 partenaires



ont reçu une formation en prévention et protection et l'évaluation de la prévention et protection a été intégrée aux processus d'évaluation des partenaires. Le groupe SAF fait face à une urgence de catégorie 2, deux partenaires et membres du personnel ont été formés aux obligations en matière de prévention et protection. En outre, l'UNICEF et Oxfam renforcent les capacités de leurs partenaires à améliorer la redevabilité au sein de la culture et des systèmes de 12 partenaires locaux et nationaux. Une analyse contextuelle de redevabilité à l'égard des personnes touchées a été spécialement menée pour ces partenaires.

- **Participation aux réseaux régionaux, nationaux, sous-nationaux et interorganisations de prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS) :** Oxfam préside actuellement le réseau régional de prévention de l'exploitation et des abus sexuels de l'Afrique centrale et d'Afrique de l'Est. Oxfam fait partie d'un groupe de travail interorganisations de la région WAF, dirigé par le FNUAP et spécialisé dans la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et la redevabilité à l'égard des populations touchées. Dans la région MENA, Oxfam siège à divers organes de coordination, comme les groupes de travail de prévention de l'exploitation et des abus sexuels, et a notamment participé à la création et au déploiement de mécanismes communautaires de retour d'information au sein du secteur. Au Myanmar, une formation destinée aux points focaux du réseau des organisations non gouvernementales internationales de prévention de l'exploitation et des abus sexuels a eu lieu.

Prévention et protection

- **Harmonisation des directives budgétaires relatives à la prévention et protection :** durant la période considérée, de nouvelles directives budgétaires relatives à la prévention et protection ont été déployées dans l'ensemble de la confédération. Elles ont été élaborées en collaboration avec les équipes de finances et de financement des bailleurs. Des webinaires seront organisés en quatre langues pour faciliter la familiarisation avec ces directives et leur mise en œuvre.
- **Mise à jour des politiques One Oxfam de prévention et protection de l'enfance et de prévention et protection des jeunes :** dans le cadre du processus habituel de révision, ces politiques ont été révisées en vue de mieux répondre aux besoins actuels d'Oxfam liés à ses activités et à son engagement auprès des enfants et des jeunes. Ces politiques ont été traduites et diffusées dans l'ensemble de la confédération.
- **Harmonisation des sites internet de prévention et protection de l'ensemble des affiliés :** un format indiquant les informations de prévention et protection obligatoires a été mis au point et sera proposé aux affiliés. Il permettra d'améliorer la cohérence de nos communications mondiales relatives aux activités de prévention et protection.
- **Déploiement d'une nouvelle formation en prévention et protection :** la première année où nous avons déployé les formations obligatoires, 4 194 membres du personnel (environ 50 % des effectifs) ont suivi les formations de base en matière de prévention et protection. Si la plupart de ces formations ont été suivies en ligne, des sessions présentielles et virtuelles ont également été organisées dans des zones isolées à faible connexion internet. Une formation simplifiée et plus courte à l'intention des bénévoles et du personnel administratif/de soutien est actuellement testée sur le terrain et sera ultérieurement traduite et officiellement déployée. Nous continuerons de promouvoir, de soutenir et de créer un environnement favorable pour s'assurer que l'ensemble du personnel complètera les formations.
- **Organisation à l'échelle de la confédération de sessions libres destinées à améliorer la prévention, la protection et la culture interne au sein d'Oxfam :** près de 10 % des employé-es d'Oxfam ont volontairement suivi huit sessions libres, organisées au niveau



mondial, sur l'amélioration de la prévention, la protection et la culture interne au sein d'Oxfam. Nous avons fait le point sur notre processus de changement, répondu aux questions, et discuté de l'ensemble des sujets évoqués par les participant-es. À l'avenir, ces sessions libres seront organisées tous les six mois.

- **Mise en œuvre de l'outil d'évaluation des capacités des partenaires de l'ONU pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS).** Il s'agit d'un outil bureautique d'auto-évaluation conçu pour examiner et approuver les capacités des partenaires (ONG), destiné à être utilisé par l'ensemble des partenaires de l'ONU. Un document d'orientation sur la manière de remplir le modèle a été rédigé et sera envoyé à l'ensemble des affiliés et des pays durant la prochaine période de reporting.
- **Engagement stratégique et opérationnel au sein de mécanismes de coordination interorganisations, dont le Comité permanent interorganisations (IASC), tant au niveau technique que des principes.** Oxfam continue de participer activement aux initiatives interorganisations à l'échelle mondiale, régionale et nationale, notamment Digna, Interaction, Bond et l'ACFID.

Système mondial de traitement des cas

- **Le système mondial de traitement des cas d'Oxfam, qui s'applique aux comportements sexuels répréhensibles et de maltraitance des enfants, et aux cas de fraude et de corruption, est mis en place chez tous les affiliés :** le personnel concerné reçoit une formation continue sur la façon d'utiliser ce système. Depuis son lancement, des améliorations mineures ont été apportées et quelques problèmes techniques ont été résolus. Tous les affiliés Oxfam y consignent désormais les données relatives aux cas relevés.

Notre personnel et notre culture

- **Oxfam a mené une enquête globale auprès du personnel et défini des plans d'action pour donner suite aux conclusions :** une enquête globale auprès du personnel a été lancée le 5 juillet 2021 en vue d'encourager nos employé-es à faire entendre leur voix. Cette enquête s'inscrit dans une démarche exhaustive visant à promouvoir et encourager la participation, analyser les données, et partager les résultats, tout en mettant l'accent sur les personnes. Cette initiative incarne l'inclusion et le principe féministe « rien sur nous sans nous », plusieurs équipes ont été consultées tout au long de l'enquête. En outre, un groupe de travail spécifique qui a permis de suivre le processus d'enquête a été formé pour soutenir cette initiative. Nous avons rédigé le questionnaire avec l'aide d'une organisation externe, analysé les données et partagé les résultats avec l'ensemble de la confédération. La prochaine étape consistera à définir des plans d'action en vue d'encourager la collaboration parmi l'ensemble du personnel. Des enquêtes globales auprès du personnel seront menées tous les deux ans, en plus des sondages, pour assurer une amélioration continue et une mise à jour régulière des données de référence.
- **Mise en œuvre de la politique de tolérance zéro concernant l'inaction face aux comportements répréhensibles en matière de ressources humaines :** notre priorité a été d'homogénéiser les processus de gestion des comportements répréhensibles en matière de ressources humaines dans l'ensemble de la confédération. Les termes de référence pour la mise en place d'un groupe de travail spécifique ont été élaborés et constitueront une priorité au premier semestre 2022.
- **Renforcement des processus relatifs aux contrats à durée déterminée :** l'une des recommandations formulées par la commission indépendante portait sur la modification du type et de la durée des contrats, notamment parce que le recours à des contrats à durée déterminée peut donner lieu à un risque d'abus de pouvoir. Nous continuerons de travailler



sur la complexité des types de contrats et leur durée, des efforts ont été fournis en vue de renforcer les processus relatifs aux contrats à durée déterminée, comme l'approche commune relative aux licenciements, qui a été mise en œuvre pour les pays et les régions. Elle énonce notamment les procédures à suivre lorsqu'un·e employé·e titulaire d'un contrat à durée déterminée subit les conséquences d'une restructuration et vise à prendre en charge les personnes titulaires de contrats à durée déterminée renouvelés à plusieurs reprises (en fonction de critères précis).

- **Révision du modèle de développement du leadership d'Oxfam :** le leadership est apparu comme un sujet clé dans les résultats de l'enquête globale auprès du personnel. Tout au long des discussions que nous avons eues avec le personnel lors de l'analyse des résultats de l'enquête globale, les employé·es ont affirmé que davantage d'initiatives devaient être entreprises pour les aider à comprendre comment nos principes de leadership féministe pouvaient être appliqués dans leur travail au quotidien. Nous envisageons de mettre en place des outils et des formations pour ancrer plus profondément nos valeurs et principes de leadership féministe dans l'ensemble de l'organisation, cette initiative portera notamment sur le développement du leadership. Notre but est d'écouter le personnel afin d'assurer un modèle de développement du leadership clair et de le mettre en œuvre efficacement.
- **Mise en œuvre du code de conduite d'Oxfam :** nous avons élaboré des directives pour clarifier ce que le code de conduite contient concernant sur les relations personnelles, à la fois au sein de l'organisation et en externe. Nous avons également organisé des formations de rappel et communiqué sur les manières d'appliquer efficacement le code de conduite.

Justice de genre

- **Les engagements d'Oxfam en faveur de la justice de genre :** dans le cadre du Forum Génération Égalité (GEF) tenu en juillet 2021, Oxfam s'est engagée à plaider pour une plus grande reconnaissance du travail de soin et une hausse des investissements dans ce domaine, afin d'assurer une transformation économique plus féministe et égalitaire sur les plans climatique et racial. Elle s'est aussi engagée à partager les données, études et outils actuels sur le travail de soin, à contribuer à en produire d'autres, ainsi qu'à mobiliser les organisations féministes et de défense des droits des femmes locales pour faire avancer les enjeux liés au travail de soin. Oxfam s'efforcera aussi de renforcer ses propres politiques et procédures relatives aux congés pour assistance médicale, aux congés parentaux, à la diversité et à l'inclusion, y compris dans les processus décisionnels et la collecte de données mondiales sur la diversité et l'équité raciale à l'échelle de la confédération. Oxfam s'est engagée à ne pas participer aux panels qui ne reflétaient pas un équilibre racial, ethnique et de genre. Pour soutenir la mise en œuvre de ces engagements, nous avons créé un groupe à l'échelle de la confédération dédié à l'organisation et la coordination sur le thème du soin.
- **Participation à l'Alliance mondiale pour les soins :** Oxfam a rejoint l'Alliance mondiale pour les soins coparrainée par les gouvernements du Mexique et de la France et par ONU Femmes.
- **Organisation d'un dialogue intergénérationnel :** Oxfam a organisé un dialogue avec de jeunes féministes du Pacifique, d'Asie et d'Afrique australe visant à mobiliser des organisations locales et les inciter à défendre un relèvement juste et féministe.
- **Campagne pour une transformation économique féministe :** Oxfam France a lancé, en collaboration avec d'autres organisations, une campagne en faveur d'un plan de relance féministe. À l'issue d'un exercice de vision mené avec plusieurs partenaires mondiaux (intitulé « Perspectives de transformation économique féministe centrées sur le commerce équitable »), Oxfam Canada a partagé son nouveau Manifeste de transformation économique féministe. Oxfam a continué de militer pour l'intégration des droits fonciers des femmes au



sein de la coalition d'action pour la justice et les droits économiques et la coalition d'action pour la justice climatique.

- **Livraison d'une série d'outils sur le travail de soins** : Oxfam a contribué avec de nombreux partenaires à la livraison d'un outil d'évaluation des politiques publiques en matière de soin (la Care Policy Scorecard), d'une série de principes visant à influencer les politiques institutionnelles en matière de soin, et du « Care Responsiveness Barometer », un outil qui offre un cadre de redevabilité aux institutions pour une meilleure intégration des politiques relatives aux soins.

Gouvernance

Une nouvelle structure de gouvernance, approuvée par le conseil de supervision d'Oxfam International en juin 2021, est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2021. Le conseil de direction et le conseil de supervision ont été remplacés par une nouvelle structure de gouvernance composée de trois principaux organes : un conseil d'administration international constitué de neuf membres indépendants et non indépendants qui se réunissent tous les trimestres, une assemblée multipartite qui se réunit tous les deux ans, et un conseil de travail des affiliés qui se réunit à la demande. Les statuts d'Oxfam International ont été modifiés pour refléter ces changements, l'ensemble des enregistrements légaux nécessaires ont maintenant été réalisés. Les nouveaux membres du conseil d'administration reflètent la diversité de la confédération et renforcent les compétences, les connaissances et l'expérience nécessaires pour superviser la gouvernance du Cadre stratégique mondial d'Oxfam pour 2030. La structure de gouvernance a subi des modifications importantes en vue de renforcer la redevabilité. La création de nouveaux organes de gouvernance vise à améliorer l'agilité des prises de décisions et de la supervision et à marquer une nette séparation entre les rôles de gouvernance et de gestion. Le conseil d'administration s'est engagé à donner la priorité à la promotion d'un espace de travail sûr et inclusif.

Fraude et corruption

Avec des revenus mondiaux de près de 900 millions d'euros et une présence dans plus de 90 pays, nous avons pleinement conscience qu'Oxfam fait face à des difficultés aussi bien opérationnelles que stratégiques. Les écarts culturels et environnementaux importants entravent les méthodes traditionnelles de mise en œuvre et exigent des approches plus contextualisées pour gérer les risques de fraude et de corruption.

Notre priorité stratégique est de renforcer la lutte contre la fraude au sein de la confédération, tout en adoptant les principes communs d'inclusivité, d'autonomisation et de redevabilité d'Oxfam.

Oxfam ne tolère pas la fraude et la corruption et s'engage à assurer une réduction absolue des risques liés à ces pratiques au sein de ses systèmes, de ses procédures et de ses pratiques. En cherchant à réduire le plus possible les risques de fraude et de corruption, nous souhaitons lutter proactivement et sans relâche contre ce problème.

Nous reconnaissons que les chances de réussite en matière de lutte contre la fraude et la corruption dépendent de plus d'une activité et de plus d'un niveau de l'organisation. C'est pourquoi nous nous engageons à suivre une stratégie de lutte contre la fraude et la corruption exhaustive. Elle sera mise en œuvre et soutenue à tous les niveaux, au sein des projets, des équipes, des pays, des régions et des affiliés, conformément à notre code de conduite et à nos valeurs.



Nous avons établi les politiques et les stratégies suivantes :

- Politique de lutte contre la fraude et la corruption
- Stratégie de lutte contre la fraude et la corruption
- Politique sur le financement du terrorisme et les délits financiers
- Politique sur les conflits d'intérêts
- Politique One Oxfam sur la procédure normale d'exploitation pour la gestion de la corruption

Dans ce rapport, Oxfam publie pour la première fois ses données consolidées associées aux cas de fraude et de corruption. Dans le prochain rapport sur l'intégrité, nous publierons plus d'informations concernant les progrès accomplis en matière de prévention de la corruption, conformément à notre stratégie.

DONNÉES LIÉES AUX CAS DE PRÉVENTION ET PROTECTION, AVRIL À SEPTEMBRE 2021

Entre avril et septembre 2021, 87 cas consignés au registre d'Oxfam International des cas de prévention et protection ont été traités. Parmi ces cas, 38 avaient été signalés durant la période précédente et 49 l'ont été durant la période considérée dans le présent rapport. À la fin du mois de septembre 2021, 55 cas étaient clos, tandis que 32 étaient toujours 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 abouti, car la/le plaignant·e a refusé de poursuivre le processus.

Cas clos	nombre	%
Cas ayant fait l'objet d'une enquête complète	35	64 %
Cas ayant fait l'objet d'un examen/évaluation préliminaires	15	27 %
La/le plaignant·e a préféré arrêter la procédure	5	9 %
Total	55	100 %

Parmi les 55 cas clos figurent :

Type de comportement répréhensible	nombre	%
Accusations d'abus sexuels	4	7 %
Accusations d'exploitation (dont des relations sexuelles tarifées)	20	36 %
Accusations de harcèlement sexuel	13	24 %
Accusations impliquant des enfants	8	15 %
Accusations 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)	10	18 %
Total	55	100 %

Comme mentionné précédemment, sur les 55 cas clos, des mesures ont été prises pour 35 cas.

Mesures prises pour 35 cas	nombre	%
Accusations retenues	15	43 %
Licenciements	3	
Mesures disciplinaires	5	
Mesures non disciplinaires	7	
Accusations partiellement retenues	2	6 %
Mesures non disciplinaires	2	
Accusations non retenues pour cause de manque de preuves	9	26 %
Cas transmis à d'autres services internes (notamment RH ou lutte contre la fraude)	3	8 %
Cas transmis à des autorités externes	5	14 %
Cas où les personnes ont démissionné avant que l'enquête n'aboutisse – l'affaire a été inscrite dans leur dossier personnel, à noter pour d'éventuelles demandes de référencement	1	3 %
Total	35	100 %

Les données relatives aux 55 cas clos montrent que parmi les personnes ayant été confrontées à des violences présumées, figuraient :

Personnes ayant été confrontées à des violences (présumées) ¹	nombre	%
Participant-es à des programmes	12	22 %
Membres de communautés (ne recevant aucune aide directe d'Oxfam)	4	7 %
Bénévoles	7	13 %
Enfants	8	14 %
Membres du personnel sans responsabilité managériale	12	22 %
Membres du personnel avec responsabilité managériale	5	9 %
Membres du personnel de partenaires	1	2 %
Autres	6	11 %
Total	55	100 %

Parmi les personnes visées par une plainte (auteur-es présumé-es)¹ dans les 55 cas clos figuraient :

Personnes visées par une plainte (auteur-es présumé-es) ²	nombre	%
Membres de communautés	5	9 %
Bénévoles	12	22 %

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

² Le terme « cas clos » inclut les dossiers dans lesquels les accusations n'ont pas été retenues, il convient donc de parler d'auteur-es « présumé-es ».

Personnes non-membres du personnel (sous-traitant-es et consultant-es)	1	2 %
Membres du personnel de partenaires	2	3 %
Membres du personnel sans responsabilité managériale	16	29 %
Membres du personnel avec responsabilité managériale	12	22 %
Personnes de catégorie inconnue ou non divulguée	7	13 %
Total	55	100 %

Oxfam tient à apporter son soutien aux personnes ayant été confrontées à des violences et demeure résolue à créer une culture de tolérance zéro, à tout mettre en œuvre pour prévenir les cas d'abus et d'exploitation, et à encourager quiconque à se manifester et à signaler des faits préoccupants. Elle accompagne les personnes ayant été confrontées à des violences à toutes les étapes de l'enquête, y compris lors 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

À la fin du mois de septembre 2021, Oxfam continuait d'enquêter sur 32 cas.

Compte tenu de l'engagement d'Oxfam à adopter une approche axée 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 convenant aux personnes qui ont été confrontées à des violences.

DONNÉES LIÉES AUX CAS DE FRAUDE ET DE CORRUPTION, AVRIL - SEPTEMBRE 2021

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 abouti ou dont les accusations n'ont pas été retenues car les informations disponibles ne justifiaient pas de mener une enquête officielle, ou qui ont été transmis à d'autres services. Entre avril et septembre 2021, 110 cas de comportements répréhensibles ont été signalés, 87 ont été clos. Sur les 87 cas clos, 56 ont donné lieu à une enquête et 31 ont fait l'objet d'un examen et d'une évaluation préliminaires.

Cas clos	nombre	%
Cas ayant fait l'objet d'une enquête complète	56	64 %
Cas ayant fait l'objet d'un examen/évaluation préliminaires	31	36 %
Total	87	100 %

Les cas clos ont été classés comme suit :

Type de comportement répréhensible	nombre	%
Pot-de-vin	12	14 %
Fraude	34	39 %
Népotisme	13	15 %
Fraude et corruption	20	23 %
Vol	8	9 %
Total	87	100 %

Sur les 56 cas qui ont donné lieu à une enquête, les accusations ont été retenues pour 71 % des cas (40 cas). Pour les 29 % restants (16 cas), les accusations n'ont pas été retenues. Toutefois, les résultats des 87 cas clos sont les suivants : (un même cas peut donner lieu à plusieurs types de mesures)

Mesures prises pour les 40 cas dont les accusations ont été retenues	nombre
Premier avertissement écrit	6
Résiliation du contrat de travail	6
Transmis à un partenaire pour prise de mesures	8
Mesures non disciplinaires, ex. : vérification des améliorations, modification des processus et des procédures	19
Autres mesures disciplinaires	1
Mesures prises pour les 16 cas dont les accusations n'ont pas été retenues	
Accusation non retenue, aucune mesure supplémentaire	14
Accusation non retenue, cas transmis aux équipes RH pour action	2
Évaluation préliminaire	
Manque de preuves	19
L'informateur/trice a refusé de poursuivre le processus	1
Ne relève pas du mandat de l'organisation	1
Des informations supplémentaires sont requises	2
Transmis à un autre affilié	2
Transmis à un autre service	5
Manque de ressources	2
Autre	2

Parmi les 121 personnes visées par une plainte figuraient :

Personnes visées par une plainte	nombre	%
Membres du personnel sans responsabilité managériale	31	26 %
Membres du personnel avec responsabilité managériale	41	34 %
Membres de communautés	5	4 %
Partenaire lié à Oxfam	12	10 %
Personnel lié à Oxfam	21	17 %
Autre	11	9 %
Total	121	100 %

FIN