



L'INTÉGRITÉ A OXFAM

Octobre 2021 – Mars 2022

INTRODUCTION

Oxfam s'engage résolument à promouvoir un environnement plus sûr et plus inclusif pour les personnes que nous servons, notre personnel, nos partenaires et toutes les autres parties prenantes.

Nous rendons compte tous les six mois des progrès accomplis en matière de prévention et protection contre les comportements sexuels répréhensibles et la maltraitance des enfants (ci-après « prévention et protection ») et de culture interne et nous divulguons nos informations globales sur les dossiers en cours pour la période concernée. Dans le précédent rapport, portant sur la période d'avril à septembre 2021, nous avons publié pour la première fois nos données mondiales consolidées sur les cas de fraude et de corruption et avons présenté notre travail dans ce domaine. Dans le présent rapport, qui couvre la période du 1^{er} octobre 2021 au 31 mars 2022, nous poursuivons cet engagement et rendons davantage compte des progrès réalisés pour prévenir les comportements financiers répréhensibles.

Que ce soit dans le domaine public ou au sein d'Oxfam, ce rapport nous aide à suivre nos progrès vis-à-vis des engagements et des valeurs de notre organisation. Nous considérons qu'il est essentiel de prendre régulièrement le temps de réfléchir à ces questions afin de placer la barre toujours plus haut. Nous mettons tout en œuvre pour améliorer nos systèmes. Nous faisons évoluer notre culture interne. Nous sommes déterminé-es à poursuivre en ce sens, conscient-es que nous aurons toujours plus à apprendre et toujours de nouvelles améliorations à apporter.

Gabriela Bucher
Directrice générale
Oxfam International

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
MISE À JOUR SUR LES PROGRÈS ACCOMPLIS.....	2
Généralités	2
Prévention et protection	3
Notre personnel et notre culture interne	4
Justice de genre	5
Fraude et corruption.....	7
Gouvernance	8
DONNÉES LIÉES AUX CAS DE PRÉVENTION ET PROTECTION, 1 ^{ER} OCTOBRE 2021 – 31 MARS 2022	9
DONNÉES LIÉES AUX CAS DE FRAUDE ET DE CORRUPTION, 1 ^{ER} OCTOBRE 2021 – 31 MARS 2022	11

REMARQUE

Nous rendons compte des politiques, stratégies et autres documents d'orientation clés d'Oxfam, partagés en interne et en externe. Plus spécifiquement :

- Cadre de prévention et protection et cadre de culture interne d'Oxfam
- Politique de lutte contre la fraude et la corruption
- Stratégie de lutte contre la fraude et la corruption
- Politique concernant 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
- Code de conduite du personnel d'Oxfam

MISE À JOUR SUR LES PROGRÈS ACCOMPLIS

Généralités

Le respect de nos valeurs et de nos engagements est au cœur de notre travail, si bien que l'intégrité fait partie intégrante de l'organisation. Le présent rapport reflète les mesures prises par Oxfam en matière d'intégrité, de manière générale, et pour une approche conforme à ses différents aspects. Nous cherchons à créer un lieu de travail sûr et inclusif, à assurer une gestion financière saine et à rester fidèles à nos principes. Cette démarche exige notamment de faire le point sur les progrès réalisés en matière d'intégrité au sens large (ci-dessous).

- **Formation sur le thème de l'intégrité** : Oxfam dispense désormais les formations obligatoires ci-après à l'ensemble de son personnel : Code de conduite et valeurs d'Oxfam, justice de genre, santé et sécurité, notions essentielles de prévention et protection, lutte contre la fraude et la corruption, et règlement général sur la protection des données (RGPD). Au cours de la période concernée par ce rapport, outre ces formations obligatoires existantes, nous avons développé plusieurs nouveaux supports de formation en lien avec l'intégrité à travers la confédération. Par exemple, Oxfam Intermón (OES, Espagne) a produit un Guide de l'intégrité qui sera traduit et partagé avec tous les autres affiliés de la confédération. Des formations du personnel ont été organisées par Affaires mondiales Canada au sein d'Oxfam Canada (OCA) pour renforcer la compréhension du personnel sur les exigences de conformité, y compris en termes d'intégrité. Des sessions de formation ont également été organisées avec le personnel et les partenaires d'Oxfam au niveau national.
- **Mécanismes de retour d'information et de plainte sûrs et accessibles** : suite à des recherches qualitatives réalisées en 2018 dans quatre pays sur les obstacles au signalement des comportements répréhensibles, des projets pilotes ont été élaborés et menés au Ghana et en Irak. Nous nous appuyons actuellement sur les résultats de ces projets pilotes qui ont été évalués en vue de concevoir des mécanismes de plainte et de retour d'informations plus sûrs et plus accessibles adaptés aux différents contextes dans lesquels nous travaillons.
- **Appétence aux risques et cadre de gestion des risques d'Oxfam** : nous avons mis à jour notre cadre pour y inclure des moyens plus robustes de comprendre les risques d'après plusieurs indicateurs, y compris les risques liés à l'intégrité à d'Oxfam.
- **Amélioration des indicateurs** : nous sommes en train de redéfinir et d'améliorer les indicateurs clés de performance au niveau de chaque pays. L'objectif est de mieux appréhender les progrès d'Oxfam dans les pays concernant les sujets stratégiques clés, notamment en matière d'intégrité. Conformément aux valeurs d'Oxfam, le projet est mené de manière inclusive, en consultation avec les parties prenantes des pays, des régions et d'autres groupes concernés.

- **Réflexions et projets** : nous avons réalisé que nos indicateurs clés de performance dans les rapports de gestion par pays, y compris ceux relatifs à l'intégrité, pouvaient être optimisés et nous pensons que les indicateurs clés de performance révisés amélioreront la gestion globale de la performance pays par Oxfam. Nous appliquerons les indicateurs clés de performance à titre pilote au troisième trimestre de l'exercice 2022/2023 (octobre à décembre 2022), pour un lancement effectif au premier trimestre de l'exercice 2023/2024 (avril à juin 2023).

Prévention et protection

- **Approche axée sur les personnes ayant été confrontées à des violences** : Oxfam s'efforce d'améliorer sans cesse nos pratiques axées sur les personnes ayant été confrontées à des violences tout en préservant notre objectivité et en maintenant les procédures régulières dans les enquêtes portant sur des cas de prévention et protection. Nous avons rédigé une ébauche de politique One Oxfam de soutien aux personnes ayant été confrontées à des violences, avec pour objectif de l'achever d'ici septembre 2022. Nous menons également une étude de faisabilité sur la création d'un panel de médiateurs et médiatrices inter-agences pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et sur la mise en place d'un fonds de réparation. Nous prévoyons de déployer ce programme à titre pilote dans trois pays.
- **Formations à la prévention et la protection à l'intention des points focaux** : la nomination de deux points focaux prévention et protection dans chaque bureau d'Oxfam, conformément aux Normes fondamentales de prévention et protection d'Oxfam, fait partie intégrante du soutien aux droits des communautés et des personnes ayant été confrontées à des violences et contribue aux enquêtes portant sur des cas de prévention et protection. Après avoir lancé le programme de points focaux prévention et protection il y a plusieurs années, nous avons révisé ce modèle en mars 2022 en mettant à jour la liste principale des points focaux prévention et protection et en confiant sa gestion aux conseillers/ères régionaux/ales de prévention et protection. Nous avons par la même occasion mis à jour les accords volontaires, les termes de référence et le kit de formation. La première formation en présentiel dans la région Amérique latine et Caraïbes (LAC) s'est tenue en mars 2022. Nous organiserons d'autres formations régionales dans les mois à venir dans les régions HECA (Corne de l'Afrique, Afrique de l'Est et centrale), SAF (Afrique australe) et Asie.
- **Formation en ligne sur la programmation sûre** : le 31 janvier 2022, Oxfam a lancé une nouvelle formation en ligne pour l'ensemble du personnel intitulée introduction à la programmation sûre, qui est disponible en anglais, en arabe, en espagnol et en français. Nous avons également produit de nouveaux documents d'orientation pour mieux distinguer la programmation sûre des domaines similaires dans lesquels nous travaillons. Ces supports sont actuellement disponibles pour une utilisation interne, mais nous prévoyons à terme de les adapter pour les partenaires externes.
- **Réflexions et projets** : après avoir mis en place de solides procédures de prévention et protection et de programmation sûre, nous constatons que ces normes et approches sont de plus en plus adoptées au niveau national, encouragées par des formations supplémentaires comme l'atelier organisé en novembre 2021 dans la région HECA sur l'aide humanitaire et les partenariats fondés sur des principes. Les évaluations des risques menées au niveau régional et national au cours de la période de référence précédente y ont également contribué. Nous espérons que notre engagement continu en faveur des formations dans les pays et les régions permettra de renforcer ces pratiques au niveau local. Oxfam continuera d'intégrer les pratiques de prévention et protection et de programmation sûre issues des directives mondiales dans les activités au niveau des pays et des projets. Au cours des six prochains mois, nous espérons atteindre cet objectif en



organisant des formations de recyclage pour les points focaux prévention et protection dans trois régions, ainsi que des cours d'introduction à la programmation sûre et des formations de recyclage en ligne sur le Code de conduite. Nous organiserons des webinaires mondiaux sur le programme actualisé des points focaux prévention et protection avant septembre 2022. Le service partagé de prévention et protection d'Oxfam poursuivra également son travail dans ses principaux domaines d'intervention autour des enquêtes et des droits, de la mobilisation des communautés et du retour d'information, sans oublier le renforcement des capacités des partenaires en matière de prévention et protection.

Notre personnel et notre culture interne

- **Plan d'action mondial en réponse à l'enquête globale auprès du personnel :** suite à l'enquête globale auprès du personnel réalisée en juillet 2021 (mise en lumière dans le dernier rapport sur l'intégrité), les résultats ont été partagés et discutés avec le personnel afin de co-crée des plans d'action au niveau mondial, régional et national. Nous avons lancé le plan d'action mondial en mars 2022, axé sur trois domaines : bien-être, leadership et rétribution. Afin d'encourager les collègues à faire entendre leur voix tout en incarnant le principe féministe « rien sur nous sans nous », nous prévoyons d'organiser régulièrement des sondages pour savoir ce que les employé-es d'Oxfam pensent de leur lieu de travail. Le premier sondage sera publié en juin 2022. Il nous permettra d'en savoir plus sur les expériences du personnel au sein d'Oxfam, de suivre nos progrès sur les priorités et d'identifier les sujets de préoccupation.
- **Le Baraza :** Oxfam a lancé le Baraza le 21 octobre 2021. Il s'agit d'un forum qui a pour objet d'aborder les questions de racisme et de rapports de force au sein d'Oxfam et de discuter de la discrimination et des préjugés de tous types. Concept bien connu des communautés africaines, le terme « Baraza » désigne un lieu de rencontre public. Chez Oxfam, les membres du Baraza sont nommé-es et sélectionné-es par le personnel de la confédération pour les représenter au forum, mais les réunions sont ouvertes à l'ensemble du personnel. Il s'agit d'offrir un espace sûr pour que les gens puissent exprimer leurs préoccupations et être entendu-es, tout en travaillant sur les questions sous-jacentes de diversité, d'équité et de représentation au sein d'Oxfam. Avec un prestataire externe, nous avons élaboré une méthodologie et une boîte à outils que les membres du Baraza utilisent actuellement comme supports de formation. Les réflexions menées pendant les sessions de formation témoignent du désir des membres du Baraza de voir un changement dans la façon dont Oxfam traite tous les types de préjugés. Nous avons organisé le premier « mini-Baraza » au Népal en mars 2022, afin d'initier des échanges à l'échelle micro. Le Baraza suivra un calendrier d'activités s'étalant sur 2022 et au-delà.
- **Harmonisation de notre gestion des comportements répréhensibles en matière de ressources humaines :** comme stipulé dans notre dernier rapport sur l'intégrité, l'harmonisation de notre approche concernant les comportements répréhensibles en matière de ressources humaines est une priorité en 2022. Les comportements répréhensibles en matière de ressources humaines comprennent l'abus de procédure, la violation délibérée des politiques de RH et les comportements ou actes nuisibles sur le lieu de travail qui ne sont pas déjà couverts par les politiques de prévention et protection et de lutte contre la fraude et la corruption, et qui ont un impact négatif sur le travail, l'environnement ou les collègues. Oxfam cherche à prévenir de tels comportements et de tels actes par un recrutement, des politiques, des formations et des communications efficaces. Pour garantir l'harmonisation entre les affiliés d'Oxfam et assurer une approche unifiée de la gestion des comportements répréhensibles en matière de ressources humaines, un groupe de travail s'est réuni en mars 2022, et continue de se réunir mensuellement. Les membres du groupe, représentant les affiliés d'Oxfam, les bureaux pays et le personnel de la plateforme régionale, rédigent actuellement des définitions



concernant les comportements répréhensibles en matière de ressources humaines, dans le but de fournir une politique et des procédures opérationnelles standard qui clarifient les rôles et les responsabilités pour le traitement de tels cas à travers l'ensemble de la confédération. Le groupe évaluera également les lignes directrices, les politiques, les processus, les systèmes de retour d'information et les pratiques en place afin d'identifier les zones de chevauchement et d'incohérence.

- **Cadre de culture interne d'Oxfam :** nous avons donné le coup d'envoi du processus de collaboration pour le cadre culture interne d'Oxfam. Il s'agit d'une tâche essentielle pour atteindre notre objectif de mise en œuvre de la stratégie d'Oxfam. Ce cadre nous aidera à définir la culture interne à laquelle nous aspirons au sein d'Oxfam, à planifier les étapes pour y parvenir et à convenir de la manière dont nous pouvons faire preuve de redevabilité. Nous avons organisé huit sessions de culture interne en mars et avril 2022, auxquelles 388 collègues ont participé. Les thèmes suivants ont été abordés : définition de la vision de la culture interne d'Oxfam ; identification des schémas qui nous rassemblent chez Oxfam ; définition des principes généraux qui trouvent un écho auprès des collègues d'Oxfam et reposent sur nos valeurs et nos principes féministes ; et évaluation de nos comportements individuels, collectifs et organisationnels.
- **Réflexions et projets :** fidèles à nos valeurs et à nos principes féministes, nous continuons d'entretenir des interactions constructives avec l'ensemble du personnel, en écoutant nos collègues par le biais d'initiatives telles que le Baraza, le sondage éclair auprès du personnel et la co-création du cadre de culture interne d'Oxfam. Comme indiqué plus haut, les six prochains mois seront consacrés prioritairement aux domaines d'action ci-après, en lien avec notre personnel et notre culture interne : bien-être, leadership et rétribution. Notre dernier rapport soulignait la conclusion (tirée de l'enquête auprès du personnel) selon laquelle il faut en faire plus pour approfondir et sensibiliser davantage à nos principes du leadership féministe. Outre les retours d'information à 360° utilisés pour la gestion des performances des directeurs généraux et directrices générales dans de nombreuses filiales, le forum de direction s'est également engagé à participer à un processus de retour d'information à 360° sur le leadership dans les prochains mois, via un prestataire externe. L'objectif d'un tel processus est de fournir aux dirigeant·es d'Oxfam une évaluation constructive et sincère de leur style individuel et de leur style de leadership par rapport à un ensemble convenu et commun de compétences de leadership. Des séances de coaching, assurées par un·e coach externe, seront organisées à la fin du processus pour accompagner les directeurs généraux et directrices générales dans leur démarche de développement du leadership.

Justice de genre

- **Dialogue sur un relèvement économique juste après la COVID-19 :** plaider pour un relèvement économique juste du point de vue du genre, de la race et du climat figure en tête des priorités d'Oxfam dans la mise en œuvre de notre Cadre stratégique mondial (2020-2030). En collaboration avec des alliés et des organisations féministes partenaires de toutes les régions, Oxfam a animé deux réunions : Feminist Solutions to the Climate Crisis (solutions féministes à la crise climatique) et Feminist Solutions to Building a Caring Economy (solutions féministes pour bâtir une économie solidaire). Oxfam en Asie élabore actuellement un plan pour un relèvement féministe juste en tant qu'outil clé de plaidoyer et d'engagement.
- **Engagements du Forum sur l'égalité des générations :** l'engagement d'Oxfam à travailler sur les soins, ancré dans notre cadre stratégique mondial, est étroitement lié à notre travail sur la justice de genre et les économies justes. Le groupe d'organisation et de coordination



d'Oxfam en matière de soins compte désormais une trentaine de membres issus de toute la confédération. Il joue un rôle important dans la mise en œuvre des engagements pris par Oxfam dans le cadre du Forum sur l'égalité des générations. Son fonctionnement repose sur cinq groupes de travail (plaidoyer et campagnes ; établissement de preuves de ce qui fonctionne ; création de mouvements ; transformation interne ; et un éventuel futur programme mondial sur les soins). Un premier répertoire d'outils, de rapports et d'autres ressources a été établi, et un premier rapport sur les engagements d'Oxfam envers le Forum sur l'égalité des générations sera préparé à la mi-2022.

- **Participation à l'Alliance mondiale pour les soins** : Oxfam Canada et Oxfam Mexique restent membres de l'Alliance mondiale sur les soins au nom de la confédération Oxfam. En mars 2022, Oxfam Canada a publié un document d'orientation politique intitulé [Donor Investment in the Care Economy](#).
- **Engagement des IFI et plaidoyer** : en décembre 2021, Oxfam a lancé [les principes du soin et le baromètre de la sensibilité aux questions du soin](#), un ensemble de lignes directrices et une boîte à outils destinés aux institutions financières internationales (IFI) pour promouvoir, mesurer et améliorer la sensibilité aux questions du soin de toutes leurs opérations.
- **16 jours d'action** : à l'occasion du 30^e anniversaire de la campagne des 16 jours d'action contre les violences basées sur le genre en décembre 2021, Oxfam a publié une note d'information intitulée [L'autre pandémie : les crises interconnectées des violences basées sur le genre et de la COVID-19](#), dans le cadre de son travail de campagne #ImagineSi (il y avait un monde où la violence n'était pas la norme) et #CaCommenceAvec (appelant à plus d'engagement et d'actions de la part des gouvernements pour lutter contre les violences basées sur le genre).
- **Journée internationale des droits des femmes et CSW66** : le 8 mars 2022, Oxfam s'est jointe à ses partenaires et alliés dans tous les pays et régions du monde pour mettre en lumière la façon dont les systèmes sexistes et racistes tirent profit du pouvoir politique et économique pour discriminer les femmes, les personnes transgenres, les personnes non binaires et les groupes racisés. Les affiliés et les bureaux d'Oxfam dans les différentes régions ont également participé à des marches pour l'égalité (en Europe), ont porté les voix de femmes qui agissent pour le changement en défiant les inégalités de genre, les normes patriarcales et la stigmatisation sociale dans des contextes difficiles (en Asie), ont organisé des dialogues pour réinventer des moyens pratiques et stratégiques pour un relèvement féministe après la COVID-19 (en Afrique) et ont rejoint leurs alliés pour plaider contre la législation discriminatoire envers les personnes LGBTQIA+. En mars 2022, Oxfam a aussi participé à la 66^e Commission de la condition de la femme et a organisé plusieurs événements parallèles, notamment sur la justice climatique féministe et la solidarité avec les militant-es, les organisations de défense des droits des femmes et les mouvements féministes.
- **Réflexions et projets** : nous poursuivons notre travail acharné pour la justice de genre par le biais de projets autonomes et de projets d'intégration transversale dans toute la confédération. Nous sommes en train de réviser et de mettre à jour le recueil des politiques en matière de justice de genre, ce qui renforcera la position d'Oxfam sur la justice de genre en interne et en externe. Nous relançons une plateforme à l'échelle de la confédération avec de nouveaux membres qui, dans un souci de diversité et d'inclusion, refléteront l'empreinte mondiale d'Oxfam et son engagement à transférer le pouvoir au sein de la confédération et au-delà. En étroite collaboration avec les équipes de direction mondiales, la plateforme Justice de genre et futurs féministes assurera un leadership et une action féministes à la fois dans le cadre du travail externe d'Oxfam et dans la transformation interne de l'organisation. Dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'horizon du Secrétariat d'OI, nous nous concentrerons sur les droits des femmes, des personnes transgenres, des personnes

non binaires, des personnes noires, autochtones et de couleur, et nous chercherons à renforcer nos partenariats avec les mouvements féministes et les organisations de défense des droits des femmes afin de garantir une approche intersectionnelle. Les six prochains mois nous offriront des occasions importantes d'exercer une influence externe sur la justice entre les genres, notamment lors de l'Assemblée générale des Nations Unies, de la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques (COP27), des débats ouverts des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité et des 16 jours d'action, autour desquels nous sommes en train de développer des activités.

Fraude et corruption

- **Formations en ligne pour les tierces parties :** nous incluons déjà une clause de tolérance zéro vis-à-vis de la fraude et de la corruption dans nos contrats avec nos partenaires, fournisseurs et autres tierces parties. En mars 2022, nous avons par ailleurs remanié la formation obligatoire de l'ensemble du personnel sur la lutte contre la fraude et la corruption (introduite en 2019) afin qu'elle s'applique aux tierces parties, notamment, sans toutefois s'y limiter, aux membres du personnel des partenaires, aux consultant-es, aux prestataires de services et aux bénéficiaires. Les tierces parties sont encouragées à accéder à la formation sur la plateforme d'Oxfam.
- **Sensibilisation au sein des bureaux Oxfam :** nous avons produit des supports de communication comme des affiches pour l'ensemble d'Oxfam afin de sensibiliser à la corruption, au népotisme et à la fraude, et d'indiquer au personnel la procédure à suivre en cas de soupçon de comportement répréhensible. Ces supports seront traduits dans différentes langues et mis à la disposition de tous les bureaux Oxfam de la confédération.
- **Formations supplémentaires et directives :** pour que le personnel comprenne l'importance de ses actes en matière de fraude et de corruption, de comportement sexuel répréhensible et de programmation sûre, des formations supplémentaires et des directives ont été élaborées et partagées. Par exemple :
 - l'équipe de lutte contre la corruption d'Oxfam Grande-Bretagne (OGB) a organisé un webinaire destiné au personnel pour évoquer le travail de l'équipe, la corruption et les voies de signalement. 51 membres du personnel d'OGB ont participé à la session. L'équipe a également publié un nouveau document d'orientation sur les risques de corruption dans les programmes de transferts monétaires afin d'aider le personnel des programmes dans tous les pays où intervient OGB ; elle a également mis à jour l'outil d'évaluation des risques de corruption et l'évaluation des risques de pots-de-vin, et l'équipe chargée de l'intégrité et de l'éthique d'OGB développe actuellement un « modèle de maturité de l'intégrité ».
 - Au sein d'Oxfam Hong Kong (OHK), une équipe financière basée en Chine continentale a formé les partenaires recevant un financement institutionnel de l'UE sur les contrôles financiers et internes, comme l'exige le programme de financement institutionnel de l'UE en 2020 et 2021.
 - Oxfam en République démocratique du Congo (RDC) a réalisé et partagé des vidéos pour sensibiliser à la prévention de la fraude et de la corruption.
- **Travail à l'échelle du secteur :** Oxfam s'implique également dans le secteur, par exemple en partageant ses expériences et en soutenant d'autres organisations et initiatives. L'équipe de lutte contre la corruption d'OGB a participé à la semaine de sensibilisation à la fraude caritative, une campagne primée menée par un partenariat d'organismes de bienfaisance, de régulateurs et d'organisations à but non lucratif, du 8 au 22 octobre 2021. Tout au long de la semaine, l'équipe a partagé des vidéos sur les réseaux sociaux sur le thème de l'impact de la corruption pour Oxfam et sur la société, en explorant la stratégie de lutte contre la fraude et la corruption d'Oxfam, en examinant les méthodes de signalement de la

corruption à Oxfam et en évoquant ce que le personnel peut faire pour lutter contre la fraude et la corruption.

- **Examens et audits de conformité** : des examens et des audits de conformité ont été réalisés dans les affiliés de toute la confédération. Par exemple :
 - au sein d'OCA, une unité chargée de la conformité examine désormais tous les projets signés avec les bailleurs.
 - Chez OGB, un audit interne complet a été réalisé avant la mise en œuvre de la politique d'Oxfam de lutte contre le financement du terrorisme.
 - OHK a introduit des audits internes pour les procédures de caisse et de banque et les opérations des boutiques Oxfam, ainsi que pour les ressources humaines, le contrôle des documents et la gestion des contrats. Un processus de suivi, évaluation et apprentissage (MEL) a également été mis en place. OHK a par ailleurs désigné des auditeurs et auditrices de programme pour examiner et vérifier régulièrement l'utilisation des fonds reçus par nos partenaires en Chine continentale. Les équipes ont procédé à plus de 130 audits sur l'exercice 2021/2022.
- **Réflexions et projets** : nous nous attachons à mettre à jour nos politiques relatives à la lutte contre la fraude et la corruption. Notre approche consiste à introduire de nouveaux outils et de nouvelles directives au sein des principaux affiliés d'Oxfam dans un premier temps, afin de les tester, puis à les diffuser dans le reste de la confédération. Dans le cadre de l'amélioration continue, nous révisons notre politique de lutte contre la fraude et la corruption et évaluons notre politique de lutte contre le financement du terrorisme et la criminalité financière. Nous souhaitons que la nouvelle version de ces deux politiques soit finalisée d'ici septembre 2022. Enfin, nous prévoyons d'organiser des audits internes pour renforcer les contrôles internes, par exemple dans les processus financiers, RH et des achats du Secrétariat d'OI, ainsi qu'au sein d'OHK concernant la sécurité informatique, la gestion des partenaires et l'administration des subventions.

Gouvernance

Comme indiqué dans notre dernier rapport, la structure de gouvernance d'Oxfam International (OI), composée du conseil de direction et du conseil de supervision, a été réformée et dotée d'une nouvelle structure : un conseil d'administration international constitué de neuf membres, une assemblée multipartite et la réunion opérationnelle des affiliés. La nouvelle structure de gouvernance d'OI conforte le conseil de travail des affiliés à faire d'Oxfam un lieu de travail sûr et inclusif, et reflète notre aspiration à faire preuve d'un leadership fort et responsable qui reflète la diversité de la confédération. Dans le cadre de leur initiation, les membres du conseil d'administration d'OI suivent une série de formations en ligne obligatoires, notamment sur la prévention et protection, la justice de genre et l'approche d'Oxfam en matière de prévention de la fraude et de la corruption.

- **Charte du conseil d'administration d'OI** : le conseil d'administration a adopté la charte du conseil d'administration d'OI en octobre 2021. L'ensemble de ses membres l'ont signée, exprimant ainsi leur engagement individuel et collectif à vivre les valeurs d'Oxfam. Une procédure améliorée de diligence raisonnable du conseil d'administration d'OI a été mise au point, avec notamment un formulaire d'auto-déclaration invitant les membres du conseil d'administration à déclarer tout élément susceptible d'avoir été omis dans nos vérifications internes de diligence raisonnable. Le conseil d'administration a en outre révisé sa politique de gouvernance en matière de conflits d'intérêts et de parties liées afin de gérer et d'atténuer tout risque de partialité réelle, potentielle ou apparente dans les processus décisionnels.

- **Code de conduite de l'assemblée d'OI** : lors de la première réunion de l'assemblée d'OI en décembre 2021, toutes les délégué·es se sont vu présenter la procédure de diligence raisonnable et le Code de conduite de l'assemblée.
- **Réflexions et projets** : la nouvelle structure de gouvernance globale est toujours en cours de déploiement au sein d'Oxfam (la première réunion opérationnelle des affiliés se tiendra en juin 2022), et nous nous engageons à faire preuve de la plus haute intégrité dans nos nouveaux organes de gouvernance. Conformément à l'approche « tester, apprendre et adapter » qui a été convenue pour la transition vers la nouvelle structure, une évaluation des enseignements tirés de la réforme de la gouvernance sera réalisée pour offrir un espace de réflexion sur la façon dont la nouvelle structure s'appuie sur les principes de conception originaux de la réforme de la gouvernance. Cette étude devrait s'achever en juillet 2022, puis un rapport final sera présenté au conseil d'administration lors de sa réunion d'août 2022.

DONNÉES LIÉES AUX CAS DE PRÉVENTION ET PROTECTION, 1^{ER} OCTOBRE 2021 – 31 MARS 2022

Entre octobre 2021 et mars 2022, 95 cas consignés au registre d'Oxfam International des cas de prévention et protection ont été traités. Parmi ces cas, 32 avaient été signalés durant la période précédente et 63 l'ont été durant la période considérée dans le présent rapport. À la fin du mois de mars 2022, 67 cas étaient clos, tandis que 28 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 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.

Certains cas concernaient soit plusieurs personnes ayant été confrontées à des violences, soit plusieurs personnes faisant l'objet de préoccupations. Cela se reflète dans les chiffres ventilés, bien que le nombre de cas clos reste tel qu'indiqué.

Cas clos	Nombre	Pourcentage
Cas ayant fait l'objet d'une enquête complète	24	36 %
Examen/Évaluation préliminaire, mais pas d'enquête	42	63 %
La/le plaignant·e a préféré arrêter la procédure	1	1 %
Total	67	100 %

Parmi les 67 cas clos figurent :

Type de comportement répréhensible	Nombre	Pourcentage
Accusations d'abus sexuels	3	4 %
Accusations d'exploitation (dont des relations sexuelles tarifées)	12	18 %
Accusations de harcèlement sexuel	22	33 %
Accusations concernant des enfants	6	9 %
Accusations portant sur d'autres comportements internes répréhensibles (par exemple, harcèlement moral ou autre comportement inapproprié, ou relation	24	36 %

sexuelle ou amoureuse allant à l'encontre du Code de conduite et de la politique relative aux conflits d'intérêts)		
Total	67	100 %

Les mesures prises pour les 67 cas clos se répartissent comme suit :

Mesures prises pour les 67 cas	Nombre	Pourcentage
Traités	14	21 %
Licenciements	2	
Mesures disciplinaires	8	
Mesures non disciplinaires	4	
Partiellement traités	4	6 %
Licenciement	1	
Mesure disciplinaire	1	
Mesures non disciplinaires	2	
Non traités	2	3 %
Autres mesures	46	69 %
Non traités pour cause de manque de preuves	5	
Cas transmis à d'autres équipes ou services internes (notamment RH ou lutte contre la fraude)	4	
Cas clos à la suite d'un examen préliminaire	37	
Clos car le/la plaignant·e n'a pas souhaité que la plainte aille plus loin	1	1 %
Total	67	100 %

Les données relatives aux 67 cas clos montrent que parmi les personnes ayant été confrontées à des violences [présumées]¹, figuraient :

Personnes ayant été confrontées à des violences [présumées]¹	Nombre	Pourcentage
Participant·es à des programmes	6	9 %
Membres de communautés (ne recevant aucune aide directe d'Oxfam)	6	9 %
Bénévoles	7	10 %
Enfants	8	12 %
Membres du personnel sans responsabilité managériale	19	27 %
Membres du personnel avec responsabilité managériale	1	1 %
Membres du personnel de partenaires	4	6 %
Autres	18	26 %
Total	69	100 %

REMARQUE : certains cas concernaient plusieurs personnes ayant été confrontées à des violences, ce qui explique que le nombre de personnes ayant été confrontées à des violences présumées soit supérieur au nombre total de cas.

Parmi les personnes visées par une plainte (auteur-es présumé-es)¹ dans les 67 cas clos figuraient :

Personnes visées par une plainte (auteur-es présumé-es) ²	Nombre	Pourcentage
Membres de communautés	3	5 %
Bénévoles	15	22 %
Personnes non-membres du personnel (sous-traitant-es et consultant-es)	1	1 %
Membres du personnel de partenaires	4	6 %
Membres du personnel sans responsabilité managériale	18	26 %
Membres du personnel avec responsabilité managériale	9	13 %
Personnes de catégorie inconnue ou non divulguée	18	27 %
Total	68	100 %

REMARQUE : un cas concernait plusieurs personnes visées par une plainte, ce qui explique que le nombre de personnes visées par une plainte présumée soit supérieur au nombre total de cas.

Oxfam tient à apporter son soutien aux personnes ayant été confrontées à des violences et demeure résolue à créer une culture interne de tolérance zéro concernant l'inaction, 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. Oxfam accompagne les personnes ayant été confrontées à des violences à toutes les étapes du traitement des cas, 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

Fin mars 2022, Oxfam continuait d'enquêter sur 28 cas en cours.

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, 1^{ER} OCTOBRE 2021 – 31 MARS 2022

Les cas clos désignent les dossiers dans lesquels un signalement a été analysé, a donné lieu à une enquête si nécessaire, et 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 octobre 2021 et mars 2022, 88 cas

¹ Le terme « cas clos » inclut les dossiers dans lesquels les accusations n'ont pas été retenues, il convient donc de parler de personnes ayant été confrontées à des violences « présumées » ou d'auteur-es « présumé-es ».

de comportements répréhensibles ont été signalés, 114 ont été clos. Certains des cas clos se rapportent à de précédentes périodes de rapport. Sur les 114 cas clos, 54 ont donné lieu à une enquête et 60 ont fait l'objet d'un examen et d'une évaluation préliminaires.

Cas clos	Nombre	Pourcentage
Cas ayant fait l'objet d'une enquête complète	54	47 %
Examen/Évaluation préliminaire	60	53 %
Total	114	100 %

Les cas clos ont été classés comme suit :

Type de comportement répréhensible présumé	Nombre	Pourcentage
Pot-de-vin	13	11 %
Criminalité ou incidents criminels externes	2	2 %
Fraude	46	40 %
Népotisme	10	9 %
Fraude et corruption, autre	27	24 %
Vol	14	12 %
Conflit d'intérêts non déclaré	2	2 %
Total	114	100 %

Sur les 54 cas qui ont donné lieu à une enquête, les accusations ont été retenues pour 70 % des cas (38 cas). Pour les 30 % restants (16 cas), les accusations n'ont pas été retenues. Toutefois, les résultats des 114 cas clos sont les suivants (à noter qu'un même cas peut donner lieu à plusieurs types de mesures) :

Mesures prises pour les 38 cas retenus	Nombre
Premier avertissement écrit	2
Résiliation du contrat de travail	2
Transmission à un partenaire pour prise de mesures	2
Mesures non disciplinaires, par ex. vérification des améliorations, modification des processus et des procédures	23
Autres mesures disciplinaires	13
Mesures prises pour les 16 cas non retenus	
Non traités, aucune mesure supplémentaire	14
Non traités, transmis aux RH pour prise de mesures	3
Évaluation préliminaire	
Manque de preuves	27
L'informateur/trice a refusé de poursuivre le processus	0
Ne relève pas du mandat de l'organisation	11
Des informations supplémentaires sont requises	9
Transmission à un autre affilié	0
Transmission à un autre service	7
Manque de ressources	0
Autre	7



Parmi les 142 personnes visées par une plainte figuraient :

Personnes visées par une plainte	Nombre	Pourcentage
Membres du personnel sans responsabilité managériale	56	40 %
Membres du personnel avec responsabilité managériale	43	30 %
Membres de communautés	13	9 %
Partenaires concernés	4	3 %
Personnel concerné	14	10 %
Autres	12	8 %
Total	142	100 %

FIN