



Octobre 2018

Oxfam s'engage à éradiquer le harcèlement et les abus sexuels

Avancement de notre plan d'action en dix points

Les comportements sexuels répréhensibles de certains membres du personnel d'Oxfam en 2011, en Haïti et ailleurs, ont été des manquements honteux. Chez moi, on dit : « Okuruga ahamutima gwangye, mutusaasire », c'est-à-dire « Je vous demande pardon du fond du cœur ».

Bien sûr, les mots ne suffisent pas. C'est pourquoi nous avons élaboré un plan d'action en dix points visant à renforcer les pratiques et politiques d'Oxfam en matière de prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels et à faire évoluer les mentalités sur nos lieux de travail. Ce plan matérialise nos excuses et notre engagement d'améliorer notre action en la matière.

Nous allons tout mettre en œuvre pour éradiquer l'exploitation, le harcèlement et les abus aux quatre coins de la confédération, protéger celles et ceux qui travaillent avec nous et rendre justice aux survivantes et survivants d'abus. Nous nous engageons à bien faire les choses et à démontrer aux communautés dans lesquelles nous intervenons, à nos propres collaboratrices et collaborateurs, aux partenaires, aux bailleurs de fonds et au public qui nous soutient qu'Oxfam est une organisation digne de confiance.

Nous continuerons de coopérer, d'écouter et d'apprendre.

Winnie Byanyima, directrice générale d'Oxfam International

À propos du plan d'action en dix points

Le 16 février 2018, les directrices et directeurs internationaux d'Oxfam ont adopté un plan d'action en dix points visant à améliorer notre redevabilité ; transformer nos politiques de prévention, nos pratiques et notre culture de travail ; renforcer les investissements et la formation ; réformer nos procédures de recrutement et de vérification des antécédents ; travailler avec les autres ONG dans l'intérêt d'une réforme à l'échelle du secteur, ainsi qu'écouter le public, nos partenaires et nos alliés, en particulier les organisations de défense des droits des femmes, et nous engager activement auprès d'eux. Ce plan s'inscrit dans la lignée de nos efforts permanents pour produire un changement profond et durable. Une partie de ce processus implique d'être responsables de nos promesses. C'est la raison pour laquelle nous avons publié une page Web permettant de suivre nos progrès. Nous la mettrons à jour tous les deux à trois mois pour faire état du changement qui prend forme au sein d'Oxfam.



DONNEES SUR LES DOSSIERS DE HARCELEMENT, D'EXPLOITATION ET D'ABUS SEXUELS POUR LA PERIODE DU 1^{ER} AVRIL AU 20 SEPTEMBRE

En juillet 2018, Oxfam s'est engagée à publier les données des six derniers mois sur les dossiers de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels dans l'ensemble de la confédération internationale. Il s'agit des données que chacun des affiliés et le secrétariat international d'Oxfam rendront publiques, pour certains dans le cadre de leur propre rapport annuel. Oxfam entend centrer son approche sur les personnes survivantes et ainsi garantir la confidentialité des informations les concernant dans toute communication publique.

Au cours des dernières années, et plus particulièrement depuis le mois de février de cette année, Oxfam a encouragé ses quelque 10 000 membres du personnel, 50 000 bénévoles et 3 000 organisations partenaires ainsi que les millions de personnes avec lesquelles l'organisation travaille au sein des communautés locales, le tout dans 70 pays à travers le monde, à parler et à signaler tout grief ou incident les concernant, même si les faits en question ont eu lieu par le passé. En parallèle, comme le montre le rapport d'avancement de son plan d'action en dix points, Oxfam s'efforce de renforcer qualitativement et quantitativement ses moyens de soutenir les survivantes et survivants et de donner suite dès que des faits sont portés à sa connaissance. De plus en plus de personnes croient en la capacité d'Oxfam à traiter les plaintes de manière efficace et humaine, d'où une augmentation du nombre de signalements. Cela nous paraît être une évolution positive et le signe d'une confiance accrue dans les procédures et les systèmes de signalement et de traitement des incidents ainsi que dans la gouvernance de l'organisation.

Comme indiqué dans la mise à jour sur l'avancement du plan d'action en dix points, Oxfam continue d'améliorer ses procédures et ses systèmes en la matière, y compris sa gestion des données sur le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels. Toutes les informations relatives à la gestion des dossiers sont conservées par les différents affiliés, chacun étant responsable de la gestion des faits de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels au sein de son siège social et des opérations pays sous sa direction. Oxfam a la ferme intention de continuer d'améliorer sa gestion des dossiers et des données ainsi que ses communications sur le sujet, tant à l'interne qu'en collaboration avec l'ensemble du secteur. Oxfam a adopté des définitions couramment utilisées dans le domaine, notamment par l'ONU.

Dossiers clos

Les dossiers clos sont ceux pour lesquels les faits allégués ont fait l'objet d'une enquête, qui a abouti et été suivie de mesures ou de sanctions, y compris lorsque la plainte n'a pas été retenue ou a été abandonnée à la demande de la survivante ou du survivant. Entre le 1^{er} avril et le 20 septembre 2018, Oxfam a clos sept dossiers à travers le monde. Dans cinq cas, les faits avaient eu lieu au siège social d'un affilié Oxfam et, pour les deux autres, dans le cadre de programmes pays.

Aucun ne concernait des faits d'abus sexuel. Un cas d'exploitation (y compris des faits tels que l'achat de services sexuels) a eu lieu dans un programme pays et a conduit au licenciement de la personne mise en cause, qui faisait partie du



personnel d'Oxfam. La personne survivante était un membre d'une communauté locale.

Il y a eu deux cas de harcèlement sexuel, tous deux au siège social d'un affilié. Dans l'un de ces cas, qui impliquait un membre du personnel d'Oxfam, aucune suite n'a été donnée, conformément au souhait de la personne ayant porté plainte. Le second cas a conduit au licenciement d'un prestataire externe.

Quatre dossiers portaient sur d'autres comportements inappropriés, tels que des faits d'intimidation et des propos déplacés. Dans trois cas, les faits avaient eu lieu au siège social d'affiliés et, pour le quatrième, dans le cadre d'un programme pays. Deux des cas concernant le siège social d'un affilié impliquaient des bénévoles et ont abouti à des sanctions disciplinaires pour l'un et à des mesures non disciplinaires (telles qu'une formation) pour l'autre. Le troisième a occasionné le renvoi d'un bénévole. Dans le cas concernant un programme pays, des bénévoles ont été impliqués et des mesures non disciplinaires (telles qu'une formation de la personne mise en cause) ont été appliquées.

Oxfam propose et fournit un accompagnement aux personnes survivantes au cours de l'examen des faits et après la clôture du dossier. Cet accompagnement peut consister en une assistance sociopsychologique, des soins médicaux et une aide juridique.

Dossiers en cours

Entre le 1^{er} avril et le 20 septembre 2018, Oxfam a poursuivi l'examen de 60 dossiers de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels.

Les dossiers restent ouverts tant que l'enquête n'est pas terminée. Le nombre de dossiers en cours résulte du fait qu'Oxfam a encouragé les signalements de faits passés, et certains remontent à plus de dix ans. L'organisation en a en outre réexaminé un certain nombre au cours de la période visée. Étant donné qu'Oxfam adopte une approche centrée sur les personnes survivantes, les dossiers ne peuvent progresser qu'au rythme qui convient à celles-ci. Le nombre de cas historiques (c'est-à-dire concernant des faits qui ont eu lieu avant la période visée) dont il est nouvellement fait état montre qu'il faut du temps pour clore certains dossiers.

Oxfam communiquera de plus amples informations sur les dossiers en cours dans son prochain rapport de transparence, prévu en avril 2019, une fois que ceux-ci seront clos et auront été suivis de sanctions ou mesures (y compris les dossiers clos à défaut de preuve ou à la demande de la personne survivante).

Oxfam tient à apporter son soutien aux survivantes et survivants et demeure résolue à créer une culture de tolérance zéro et à encourager quiconque à se manifester et à signaler des faits préoccupants.



1. UNE COMMISSION INDÉPENDANTE DE HAUT NIVEAU SUR LES COMPORTEMENTS SEXUELS INAPPROPRIÉS, LA REDEVABILITÉ ET LE CHANGEMENT DE CULTURE INTERNE

Notre engagement : Oxfam ne saurait s'exonérer des accusations formulées à son encontre et ne doit pas même essayer. Nous nommerons une Commission de haut niveau qui tiendra ses distances avec Oxfam et sera composée d'éminentes personnalités du monde entier. Ses coprésidentes indépendantes détermineront le champ de ses attributions, en consultation avec le Conseil de direction d'Oxfam International. Elle aura les pleins pouvoirs pour examiner les affaires, les politiques, les pratiques et les mentalités passées et présentes. Elle entendra les critiques et les accusations émises, notamment en ce qui concerne les abus de pouvoir et les comportements sexuels répréhensibles. Elle s'efforcera d'établir un historique complet, qui sera rendu public. Oxfam suivra les orientations fournies par les recommandations de la Commission, quelles qu'elles soient.

Les progrès réalisés jusqu'à présent (octobre 2018) :

- Le 16 mars 2018, Oxfam a annoncé la création d'une Commission indépendante, coprésidée par Zainab Bangura, ancienne secrétaire générale adjointe des Nations unies et Katherine Sierra, ancienne vice-présidente de la Banque mondiale. Elles dirigent un groupe d'expertes et d'experts issus du monde des affaires, du secteur public et de la société civile.
- La Commission publiera son rapport intermédiaire en novembre (conformément à l'engagement d'Oxfam de le publier dans un délai de six mois) et un rapport final dans un délai de douze mois (soit en mai 2019). Les coprésidentes rencontreront le Conseil de direction et le Conseil de supervision d'Oxfam ce mois-ci pour faire un premier point.
- La Commission a créé un groupe de référence pour garantir que ses travaux se fondent sur le vécu des personnes survivantes d'exploitation, de harcèlement et d'abus sexuels. Ce groupe de dix survivantes et survivants est encadré par Megan Nibert, avocate spécialisée dans les droits humains et fondatrice de *Report the Abuse*.
- La Commission a lancé un [site Web](#) et un [compte Twitter](#) pour communiquer directement avec le public ainsi qu'avec le personnel et les bénévoles d'Oxfam. Quiconque peut y partager des informations, y compris anonymement.
- Les membres de la Commission réaliseront jusqu'à dix visites sur le terrain pour écouter le personnel, les partenaires et les communautés, cherchant à comprendre comment fonctionne la prévention au sein d'Oxfam et comment l'organisation améliore sa culture interne et sa redevabilité.
- La Commission examinera les projets de politique d'Oxfam en matière de prévention ainsi que ses procédures opératoires standard.
- La Commission a chargé Proteknon Consulting Group, un expert de la recherche participative et communautaire, de se rendre dans trois pays afin de déterminer quelles améliorations les communautés locales souhaitent en matière de signalement des abus et d'accompagnement lors d'une enquête.



- La Commission utilise la méthodologie déjà en place au sein d'Oxfam Amérique (États-Unis) et d'Oxfam Inde pour recueillir les points de vue des communautés.

Autres audits externes :

- Oxfam Grande-Bretagne poursuit sa coopération avec la *UK Charity Commission*, l'organisme britannique de contrôle des associations humanitaires, dans le cadre de l'enquête publique en cours.
- Plusieurs affiliés d'Oxfam, dont Oxfam Amérique (États-Unis), ont commandé des audits indépendants des pratiques de prévention, y compris sur des dossiers passés.
- Oxfam Inde a fait réaliser par des experts indépendants un audit de ses politiques de prévention et de sa culture organisationnelle dans les domaines du genre et de l'exclusion.
- Oxfam International a mandaté des enquêtrices et enquêteurs externes pour examiner les cas passés, à l'exclusion de ceux déjà couverts par l'enquête de la *UK Charity Commission*. Ils identifieront les aspects à améliorer, notamment la gestion des dossiers et la protection des droits des personnes survivantes lors des enquêtes. Leurs conclusions figureront dans le rapport final de la Commission indépendante.

2. UN ENGAGEMENT RÉAFFIRMÉ DE COLLABORER AVEC TOUTES LES AUTORITÉS COMPÉTENTES

Notre engagement : nous redoublerons d'efforts pour faire preuve de transparence et de pleine et entière coopération avec les autorités compétentes de façon à rendre justice aux survivantes et survivants et à prévenir toute forme d'abus à l'avenir. Cela impliquera de faire preuve de proactivité dans notre communication avec les organismes de contrôle et les gouvernements dans les pays où nous intervenons, pour proposer de leur fournir toutes les informations dont ils auraient besoin ou souhaiteraient prendre connaissance. Notre objectif est de nous assurer que les autorités retrouvent confiance dans nos politiques et procédures, grâce à notre engagement manifeste de transparence, tout en assurant la sécurité et la confidentialité des personnes survivantes.

Les progrès réalisés jusqu'à présent (octobre 2018) :

- En juillet, Oxfam s'est engagée à publier pour la première fois les données des six derniers mois sur les plaintes pour harcèlement, exploitation et abus sexuels dans l'ensemble de la confédération.
- Oxfam demeure résolue à tout mettre en œuvre pour se conformer à la législation et aux réglementations de chaque pays où l'organisation est active, ainsi qu'avec les exigences de nos bailleurs de fonds et des organismes de contrôle. Oxfam s'entretient avec des bailleurs de fonds institutionnels importants au sujet de leurs exigences de signalement et de la conformité de nos nouvelles politiques et procédures.



- Nous achevons la mise au point des procédures opératoires standard à l'échelle d'Oxfam pour le signalement des faits de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et des délits financiers aux organismes de contrôle, aux autorités et aux bailleurs de fonds, ainsi que pour la gestion des plaintes et des enquêtes. Des mesures provisoires sont en place jusqu'à l'entrée en vigueur de ces nouvelles procédures ce mois-ci, dans l'ensemble de la confédération.
- Nous rédigeons des directives sur le signalement de fautes et comportements inappropriés aux autorités nationales. Les équipes d'Oxfam revoient leurs processus pour assurer leur conformité aux exigences des autorités locales. Par exemple, nous avons pris conseil auprès du gouvernement belge afin d'améliorer nos procédures internes, et des actions similaires ont eu lieu au Sri Lanka, en Zambie, en Espagne, à Hong Kong et en Grande-Bretagne.
- En août, les politiques d'Oxfam Grande-Bretagne en matière de prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels ont fait l'objet d'un examen indépendant mené pour le compte du Département britannique du développement international (DFID, *Department for International Development*), dans le cadre de sa procédure de diligence visant à mettre en œuvre de nouvelles normes de prévention pour les organisations caritatives et les ONG britanniques.

3. RÉEXAMINER DES DOSSIERS PASSÉS ET INCITER D'AUTRES TÉMOINS OU PERSONNES SURVIVANTES À SE MANIFESTER

Notre engagement : nous devons en profiter pour offrir à quiconque aurait souffert du comportement inapproprié de membres du personnel d'Oxfam la possibilité de rouvrir d'anciens dossiers et de réévaluer s'ils ont ou non été convenablement traités. Dans la négative, nous prendrons dans la mesure du possible de nouvelles mesures conformes à nos valeurs. Cela pourrait conduire à des sanctions disciplinaires, voire au licenciement de membres actuels du personnel. Nous continuerons de faire savoir à notre personnel, nos bénévoles, nos partenaires et nos bénéficiaires qu'il leur est possible et vivement recommandé de signaler tout problème dont ils auraient fait l'objet ou auraient été témoins, sans se sentir en mesure de le signaler sur le moment, ou pour lequel ils estimeraient que les faits n'ont pas été traités convenablement à l'époque. Nous veillerons à disposer d'un système d'alerte efficace, sûr et facile à utiliser pour les membres du personnel, les bénévoles et les personnes extérieures à Oxfam. Davantage de ressources seront mises à disposition pour ce faire, au besoin.

Les progrès réalisés jusqu'à présent (octobre 2018) :

- Oxfam dispose de systèmes d'alerte externes et indépendants proposés dans cinq langues et en a informé l'ensemble du personnel.
- Oxfam Grande-Bretagne a mis en place un mécanisme confidentiel (appelé *Speak Up*, « parler ») pour recueillir les signalements de tous types de fautes et comportements répréhensibles, y compris dans les domaines du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels, de la fraude, de l'esclavage moderne et des relations de travail. Un système de signalement



mis en place précédemment reste à la disposition de l'ensemble du personnel d'Oxfam à l'adresse : whistleblowing@oxfam.org.uk

- Oxfam Grande-Bretagne identifie les personnes avec qui communiquer en cas de problème et la manière de procéder et transmet ces renseignements aux communautés dans lesquelles l'organisation intervient pour qu'elles ne dépendent pas uniquement des lignes d'alerte.
- D'autres affiliés disposent de leur propre système. Oxfam Hong Kong, Oxfam Amérique (États-Unis) et Oxfam Australie ont informé tous leurs partenaires de l'existence des canaux d'alerte. Oxfam Australie révise actuellement ses mécanismes de traitement des plaintes et met à jour son intranet et son site Web pour rendre le signalement plus facile et plus clair.
- Toutes les équipes pays d'Oxfam veillent à ce que des systèmes d'alerte et de signalement (adresses électroniques, lignes directes, sites Web) soient en place et accessibles.
- Oxfam a mis en place des « points focaux prévention » dans toutes ses équipes pays : il s'agit de membres expérimentés du personnel qui sont volontaires pour soutenir les activités de sensibilisation et de prévention, conseiller des personnes souhaitant parler de certains soucis, et qui peuvent faire office de premier point de contact pour déposer une plainte officielle.
- Oxfam a créé une base de données confédérale sur les cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Celle-ci contient les résumés anonymisés des dossiers passés et en cours. Tous les affiliés Oxfam doivent remplir la base de données dès qu'un dossier est ouvert. Il nous est ainsi plus facile de suivre chaque cas, d'analyser les tendances et d'identifier les problèmes de signalement insuffisant et de lenteur du traitement.
- Nous menons des formations en matière de sensibilisation et de prévention et nous mettons à profit tous les moyens de communication à notre disposition (réunions du personnel, bulletins d'information, courriels, plateforme Facebook at Work [rebaptisée Workplace by Facebook] et panneaux d'affichage) pour instituer une meilleure culture de la sécurité.
- Neuf affiliés Oxfam (Belgique, Italie, Québec, États-Unis, Espagne, Australie, Mexique, Canada et Grande-Bretagne) ont mis sur pied des mécanismes de soutien aux survivantes et survivants (assistance sociopsychologique, aide médicale) ou les ont étendus. Ils entreprennent d'améliorer l'accès à ces services, y compris pour les personnes avec qui nous travaillons dans nos programmes.
- Oxfam Intermón (Espagne) a désormais une équipe formée à l'accompagnement psychosocial.
- Oxfam Australie a maintenant formé des « points de contact harcèlement et discrimination au travail », des « intervenantes et intervenants sur les violences familiales et domestiques » et des « secouristes en santé mentale », qui soutiennent les points focaux prévention.
- Oxfam Grande-Bretagne met à disposition du personnel expert en prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels/de la protection de l'enfance issu de sa *Safeguarding Team* pour s'assurer qu'aucun préjudice supplémentaire n'est causé aux personnes survivantes au cours de l'enquête, de même que du personnel d'enquête féminin pour interroger les survivantes, s'il y a lieu.



- Oxfam Canada a organisé deux journées de formation obligatoire pour tout le personnel sur la façon dont il convient d'accueillir les révélations d'une personne qui a été victime de comportements sexuels répréhensibles, sans ajouter à son traumatisme et en lui dispensant un soutien adéquat.

4. ACCROÎTRE NOS INVESTISSEMENTS DANS LA PRÉVENTION

Notre engagement : la confédération Oxfam augmentera considérablement ses investissements en termes de budget et d'effectifs afin de s'assurer que les ressources nécessaires soient en place pour garantir la sécurité et le bien-être de toutes celles et ceux qui entrent en contact avec des membres du personnel d'Oxfam. Nous augmenterons également nos investissements dans la formation sur les questions de genre, notamment en recrutant un plus grand nombre de responsables en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes dans les équipes d'intervention humanitaire et de programmes de développement.

Les progrès réalisés jusqu'à présent (octobre 2018) :

- Oxfam International a porté son budget consacré à la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels à 1,1 million d'euros et a notamment engagé une directrice adjointe et une gestionnaire de projet pour ce domaine. L'organisation finance la Commission indépendante et ses activités, des enquêtrices et enquêteurs externes, des formations du personnel, de nouveaux conseillers et conseillères au niveau régional, ainsi que le renforcement des capacités pour élaborer de nouvelles politiques et procédures *One Oxfam* et améliorer la communication interne. Elle finance également une nouvelle enquête sur les capacités de ses partenaires et les activités visant à remodeler la culture d'Oxfam.
- Les affiliés d'Oxfam ont investi plus de 2 millions d'euros dans le recrutement de nouveaux membres pour soutenir les équipes pays et régionales, mener des enquêtes, promouvoir la sensibilisation et la prévention et examiner les nouvelles politiques et procédures.
- Le service humanitaire d'Oxfam (notre « équipe humanitaire mondiale ») a créé deux nouveaux postes dans le domaine de la prévention afin d'apporter expertise et soutien dans le cadre de ses interventions humanitaires.
- Nous avons formé 119 enquêtrices et enquêteurs sur les signalements de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels : 102 au sein d'Oxfam et 17 dans d'autres organisations. Dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, nous avons formé 16 enquêtrices et enquêteurs arabophones qui vont à présent bénéficier de l'encadrement d'une ou d'un mentor et développer leur connaissance des dossiers. Ces personnes fraîchement formées figurent désormais dans une nouvelle base de données de personnel pouvant être déployé aux côtés de membres plus expérimentés. Ces personnes viennent des pays dans lesquels Oxfam mène des programmes et ont donc une meilleure connaissance de la situation et de la culture locales.
- Nous avons formé des points focaux prévention dans la région de la Corne de l'Afrique et de l'Afrique centrale et de l'Est et la région de l'Afrique australe.



Tous les points focaux pays seront formés d'ici la fin mars 2019. Tous les points focaux des pays à risque, c'est-à-dire les pays en conflit ou aux besoins humanitaires importants, seront formés à la fin décembre 2018. Les points focaux de la région de l'Amérique latine et des Caraïbes ont commencé à régulièrement tenir des réunions de groupe pour partager leurs expériences et formations.

- Les équipes pays désignent désormais un point focal prévention lors de chaque événement majeur organisé par Oxfam et définissent une structure claire de responsabilité et de redevabilité, à l'instar de la pratique actuelle d'Oxfam Grande-Bretagne.
- Oxfam procède au recrutement de sept conseillères et conseillers de prévention régionaux qui auront pour mission de soutenir les équipes pays et apporteront un appui et une expertise supplémentaires.
- Oxfam est en train d'améliorer ses processus de prévention, d'instaurer un climat de confiance et de renforcer la capacité de gérer les enquêtes plus efficacement, par exemple dans le cadre de discussions de groupe entre les directrices et directeurs pays.
- Le premier volet de la nouvelle formation en ligne d'Oxfam est en cours de déploiement.
- Oxfam a lancé une formation obligatoire sur la justice entre les femmes et les hommes dans la confédération et a demandé à tous les membres du personnel de suivre une formation sur les questions de genre et de pouvoir.
- Oxfam Grande-Bretagne a créé deux nouveaux postes pour renforcer les capacités de l'équipe de direction Genre dans les domaines de la communication, de la diversité et de l'inclusion.
- Tout le personnel d'Oxfam Canada est tenu de suivre une formation sur la justice entre les femmes et les hommes. Cet affilié a en outre recruté une personne de haut niveau qui aidera la directrice générale à renforcer les activités de prévention.
- Oxfam Novib (Pays-Bas) procède actuellement au recrutement d'un ou d'une responsable Intégrité et d'un enquêteur ou d'une enquêtrice en chef.

5. RENFORCER LES PROCESSUS INTERNES

Notre engagement : nous améliorerons nos processus internes, notamment pour nous assurer qu'aucune référence officielle d'Oxfam n'est fournie à des personnes qui ont eu des comportements répréhensibles et postulent dans d'autres organisations. Nous renforcerons la vérification des antécédents et le recrutement de personnel, notamment pour que la prévention soit un élément obligatoire de la procédure de sélection et de recrutement et fasse partie des critères de gestion des performances. Une formation aux questions de prévention sera obligatoire pour tout le personnel. Nous renforcerons nos processus d'alerte pour en garantir la sécurité et la facilité d'utilisation. Tous les affiliés Oxfam disposeront de points focaux prévention qualifiés, y compris pour tout événement majeur organisé par Oxfam. Nous vérifierons que nos systèmes sont fiables pour le signalement de toute activité présumée illégale aux autorités compétentes.



Les progrès réalisés jusqu'à présent (octobre 2018) :

- Oxfam en est au dernier stade du processus d'approbation des nouvelles politiques de prévention qui s'appliqueront à l'ensemble des pays où nous intervenons, supplantant les politiques distinctes en vigueur dans les différents pays et affiliés :
 - Politique de prévention de l'exploitation et des abus sexuels
 - Politique de prévention et de protection de l'enfance
 - Politique de soutien des personnes survivantes
 - Politique sur la prévention en ligne
 - Politique sur la prévention et la protection de la jeunesse
 - Politique relative aux adultes vulnérables
- Oxfam a élaboré des procédures opératoires standard en matière de signalement des comportements répréhensibles et est en train de définir de nouvelles procédures pour la gestion des dossiers et des enquêtes afin de garantir l'application systématique des meilleures pratiques.
- Oxfam a élaboré des directives sur la sécurité dans les programmes, dont des directives pour les programmes dédiés à la jeunesse. Par exemple, nous avons récemment intégré la dimension de sécurité des programmes dans notre procédure de révision en temps réel. Cette dernière consiste à évaluer une intervention d'urgence humanitaire au cours des premières semaines.
- Oxfam a amélioré ses processus de recrutement, notamment en adoptant une banque de questions sur la prévention pour les entretiens d'embauche et un nouveau libellé à inclure dans les offres d'emploi pour affirmer l'engagement d'Oxfam de prévenir tout type de comportement indésirable et sa volonté que l'ensemble du personnel partage les valeurs d'Oxfam.
- Oxfam a mis en place un système centralisé de gestion des références : chaque affilié Oxfam dispose de personnes autorisées à donner des références, qui veillent à ce que toute éventuelle faute grave commise, y compris les abus sexuels, soit mentionnée, lorsque la loi le permet.
- Dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes, les équipes pays procèdent à l'intégration de la prévention dans les autres processus de ressources humaines (RH), notamment lors des évaluations de performance.
- Oxfam a inséré des questions sur la prévention dans tous les formulaires d'évaluation interne et externe, ainsi que dans les outils de mise en œuvre des politiques de partenariat dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Cette région commence en outre à intégrer la prévention dans les politiques et pratiques des partenaires locaux. Plusieurs équipes pays ont proposé des rapports de redevabilité annuels comportant des sections spécifiquement dédiées à la prévention.
- Oxfam Novib (Pays-Bas) a révisé ses procédures afin de s'assurer qu'elles sont adaptées aux besoins de prévention et de gestion des faits répréhensibles.



6. RENFORCER UNE CULTURE DE TOLÉRANCE ZÉRO À L'ÉGARD DU HARCÈLEMENT, DES ABUS ET DE L'EXPLOITATION

Notre engagement : nous changerons les mentalités qui ont permis que des faits de harcèlement, d'exploitation, de discrimination et d'abus aient lieu au sein d'Oxfam et nous contribuerons à mener ce changement dans l'ensemble du secteur. Nous collaborerons avec les autres organisations pour favoriser le changement culturel d'Oxfam. Nous créerons un groupe de travail sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (*PSEA Taskforce*) qui aura pour mission de formuler les recommandations que nous devons mettre en œuvre dans les plus brefs délais.

Les progrès réalisés jusqu'à présent (octobre 2018) :

- En plus de souscrire au Code de conduite révisé, les membres du personnel débattent des implications pratiques en termes de comportement. Ces débats s'appuient sur de nouveaux outils, notamment des scénarios, des études de cas et des questions visant à guider la réflexion.
- Des équipes pays d'Oxfam ont élaboré un code de conduite pour les collaboratrices et collaborateurs externes et l'ont diffusé auprès de leurs volontaires et leurs fournisseurs.
- Dans le cadre de l'initiative baptisée *LOVE (Living Our Values Everyday, ou « Vivre nos valeurs au quotidien »)*, 110 membres du personnel d'Oxfam se sont à présent portés volontaires pour discuter des changements de mentalités nécessaires et porter les améliorations :
 - **Valeurs et code de conduite** : discussions en ligne, séminaires en présentiel et un module d'initiation à nos valeurs et à leur application dans notre travail au quotidien.
 - **Rôle de modèle des membres de la direction** : les membres de la direction évoquent les problèmes au sein de la culture organisationnelle d'Oxfam et adoptent des comportements exemplaires.
 - **Principes du leadership féministe** : le conseil de direction d'Oxfam examine comment ces principes peuvent favoriser un changement positif au sein d'Oxfam et dans ses activités.
 - **Discussion, réflexion et écoute active** : les équipes utilisent un ensemble de méthodes pour orienter les comportements dans les réunions internes et externes.
 - **Évaluation de la culture organisationnelle d'Oxfam** : en cours de conception. Les résultats étayeront une campagne interne *LOVE*.
 - **Bien-être du personnel** : comment la culture d'Oxfam doit favoriser le bien-être de son personnel.
 - **Redevabilité et transparence** : identifier des moyens d'exiger des comptes lorsqu'un comportement n'incarne pas les valeurs d'Oxfam.
 - **Manifeste sur la culture d'Oxfam** : pour décrire une culture commune à l'ensemble d'Oxfam.
- Oxfam a amélioré son programme de développement du leadership au niveau pays en y intégrant les principes du leadership féministe.



- Les équipes d'Oxfam en Syrie et en Tunisie ont désigné des « maîtres » du Code de conduite, c'est-à-dire des personnes chargées de promouvoir le Code au sein de leur personnel et auprès de leurs partenaires.
- L'équipe d'Oxfam au Zimbabwe organise une série de conférences sur les liens entre ses politiques de prévention et le Code de conduite d'Oxfam.
- Les directrices et directeurs pays de la région de l'Amérique latine et des Caraïbes ont inscrit le changement de mentalités comme point permanent à l'ordre du jour de leurs réunions.
- Un groupe diversifié de 75 membres du personnel, issus de toutes les composantes d'Oxfam Grande-Bretagne, ont pris part au premier volet de notre programme visant à évaluer notre culture actuelle.
- La majorité du personnel d'Oxfam Grande-Bretagne travaillant au Royaume-Uni a participé à une série de six séminaires sur la culture organisationnelle.
- Oxfam Novib (Pays-Bas) a élaboré un cadre de référence sur l'intégrité qui décrit comment l'organisation intégrera l'intégrité et la prévention dans l'ensemble de ses activités et précise également les ressources qui seront utilisées pour ce faire.
- En collaboration avec un expert externe, Oxfam Italie a élaboré une formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes visant à remettre en cause les stéréotypes, l'usage d'expressions courantes, les croyances et les méthodes de travail afin de renforcer la compréhension mutuelle et le respect.
- L'équipe humanitaire mondiale d'Oxfam utilise divers supports de formation sur le Code de conduite et le changement de mentalités.
- Tout le personnel d'Oxfam Canada a suivi une formation relative au Code de conduite d'Oxfam et une formation de deux jours sur les politiques de prévention et la façon d'accueillir les révélations sur des comportements sexuels répréhensibles. L'ensemble des membres du personnel et du conseil d'administration d'Oxfam Canada a participé à une journée sur les moyens de favoriser la diversité et l'inclusion.
- Oxfam Novib (Pays-Bas) a ajouté une séance sur l'intégrité à son programme d'intégration des nouveaux membres du personnel.

7. COLLABORER AVEC NOS HOMOLOGUES DU SECTEUR POUR COMBATTRE LES ABUS PHYSIQUES, SEXUELS ET PSYCHOLOGIQUES

Notre engagement : reconnaissant que nous ne pourrions pas, à nous seuls, mettre en place certaines mesures qui s'imposent, nous travaillerons en collaboration avec le reste du secteur pour garantir la sécurité de toute personne. Cela est particulièrement nécessaire concernant les mesures pour empêcher les personnes qui ont eu un comportement inacceptable et ont perdu leur emploi de passer dans une autre organisation. Nous collaborerons avec les agences des Nations unies, *l'International Civil Society Centre* et d'autres plateformes conjointes d'ONG afin d'adopter des propositions qui nous permettront de progresser à l'échelle du secteur. Nous contribuerons aux travaux initiés par la coalition *BOND* au Royaume-Uni afin de mettre au point un concept de passeport humanitaire ou de système anti-récidivistes hébergé par un organisme officiel, tel que le Bureau de la coordination des affaires humanitaires.



Les progrès réalisés jusqu'à présent (octobre 2018) :

- Oxfam contribue à l'élaboration d'un programme interorganisationnel de communication des comportements répréhensibles.
- Tous les affiliés Oxfam prennent une part active à la mise en place de mesures sectorielles dans leur propre pays. Exemples :
 - Oxfam France et Oxfam Italie font partie de groupes RH intersectoriels.
 - Oxfam Intermón (Espagne) et Oxfam Irlande font partie de groupes de travail sur la prévention avec d'autres ONG internationales.
 - Aux côtés de dix autres dirigeantes et dirigeants d'ONG, les directrices générales d'Oxfam-Québec et d'Oxfam Canada ont rejoint le nouveau Comité directeur pour la prévention et la gestion des comportements sexuels répréhensibles, créé à l'initiative du Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI). Les deux organisations ont contribué à la formulation de l'Engagement des leaders du CCCI à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle.
 - Oxfam Australie participe à une étude du Conseil australien pour le développement international sur la prévention et est membre de plusieurs communautés de pratique et réseaux informels en faveur de la diversité au sein du secteur des ONG internationales.
 - Oxfam Novib (Pays-Bas) est active au sein du réseau des acteurs humanitaires et du développement, PARTOS, qui élabore actuellement un programme conjoint de promotion de l'intégrité. Ce programme vise à contribuer à l'amélioration des systèmes d'intégrité des ONG internationales basées aux Pays-Bas et à renforcer leurs mécanismes de prévention, de traitement et de signalement.
 - Le directeur général d'Oxfam Amérique (États-Unis) joue un rôle moteur dans les travaux sur la prévention menés avec d'autres ONG internationales actives aux États-Unis, notamment au sein de l'alliance Interaction.
 - Oxfam Grande-Bretagne s'est penchée avec d'autres ONG internationales sur la façon d'optimiser la vérification des antécédents judiciaires à l'international, avec le soutien d'Interpol. Au Royaume-Uni, le Département du développement international (DFID) a proposé de créer un centre mondial d'excellence après consultation avec le secteur, y compris avec Oxfam Grande-Bretagne.
 - Oxfam GB travaille également avec le DFID et le réseau *Bond* au Royaume-Uni, et Oxfam Canada avec le gouvernement canadien, en préparation du Sommet mondial sur la prévention.
 - En Jordanie, Oxfam est membre du réseau pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, qui réunit des organisations des Nations unies et d'autres ONG internationales et groupes nationaux et permet le partage des informations, des enseignements et des ressources.



8. COLLABORER ACTIVEMENT AVEC NOS PARTENAIRES ET ALLIÉS, EN PARTICULIER AVEC LES ORGANISATIONS DE DÉFENSE DES DROITS DES FEMMES

Notre engagement : nous communiquerons avec nos partenaires et alliés pour restaurer la confiance, notamment en sollicitant leur avis sur les enseignements à tirer et les améliorations à apporter. Nous nous ouvrirons aux organisations de défense des droits des femmes et à celles qui travaillent dans le domaine de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels afin de répondre à leurs questions, d'entendre leurs réflexions et leurs préoccupations, et de veiller à définir nos réponses en consultation avec elles.

Les progrès réalisés jusqu'à présent (octobre 2018) :

- Oxfam a envoyé un questionnaire sur la prévention à ses 67 bureaux de programme pays. Nous prévoyons d'évaluer la capacité de nos partenaires à gérer les comportements sexuels répréhensibles et les délits financiers. À ce jour, plus de 400 partenaires de 44 pays ont répondu. Nous utiliserons ces données pour nous assurer que tous nos partenaires sont en mesure de satisfaire aux normes de conformité des bailleurs de fonds et pour revoir l'outil d'évaluation des partenaires *One Oxfam*.
- Oxfam conçoit de nouveaux outils de sensibilisation à la prévention à destination des communautés locales et des organisations partenaires. Ces outils ont été déployés dans cinq régions : Moyen-Orient et Afrique du Nord, Pacifique, Afrique australe, Asie et Amérique latine.
- Oxfam Australie s'est associée à *Women's Health Victoria* dans le cadre d'un programme sur les témoins de violences domestiques auquel l'ensemble du personnel d'Oxfam Australie a participé.
- Oxfam Intermón (Espagne) a organisé une rencontre à huis clos avec ses principaux alliés parmi les organisations de défense des droits des femmes afin de recueillir leurs points de vue et de renforcer les liens.
- Le groupe de travail d'Oxfam sur la redevabilité élabore une méthodologie pour travailler avec les communautés, le personnel et les partenaires locaux afin de comprendre leurs besoins et leurs préférences en matière de signalement des fautes et des comportements répréhensibles. Cette méthodologie permettra au personnel et aux partenaires locaux de prendre des décisions éclairées, de formuler des directives claires et d'organiser leurs ressources de façon à mieux soutenir les personnes survivantes.
- Oxfam Italie, Oxfam Hong Kong, Oxfam-en-Belgique et Oxfam-Québec ont diffusé auprès de leurs bénévoles et de leurs partenaires des informations sur les canaux d'alerte à leur disposition.
- Oxfam Amérique (États-Unis) a fourni à ses partenaires des affiches sur la prévention, rédigées dans leurs langues locales, qu'ils placeront bien en vue.
- Oxfam Canada a établi des partenariats importants avec des organisations de défense des droits des femmes dans le cadre de ses programmes, dont beaucoup ont émergé de son programme phare *Engendering Change* (Engendrer le changement). L'organisation siège au comité directeur de *Up for Debate*, une coalition d'organisations nationales de défense des droits des



femmes luttant pour que les partis politiques intègrent les droits des femmes dans leur programme, y compris pour le travail humanitaire international. Oxfam Canada prépare le lancement de sa campagne *What She Knows Matters* (Ce qu'elle sait compte) réclamant davantage de financement et d'attention pour les questions de genre dans les situations d'urgence. Oxfam Canada a en outre récemment effectué une tournée nationale de conférences sur les violences faites aux femmes et aux filles, en partenariat avec des organisations de femmes autochtones et de défense des droits des femmes

9. ÉCOUTER LE PUBLIC

Notre engagement : nous serons à l'écoute des personnes qui nous soutiennent à travers le monde et nous apprendrons de leurs avis. Nous établirons un véritable dialogue avec celles-ci, répondant à leurs préoccupations et leur expliquant les mesures que nous prenons pour apprendre et changer.

Les progrès réalisés jusqu'à présent (octobre 2018) :

- Les affiliés Oxfam sont en train de sonder la confiance du public pour pouvoir communiquer plus clairement et plus efficacement.
- Oxfam Intermón (Espagne) actualise régulièrement les informations publiées sur son site Web concernant la façon dont l'organisation renforce son travail de prévention.
- Oxfam Italie procède une enquête en ligne et à une série d'entretiens pour sonder ses parties prenantes internes et externes. Les résultats seront présentés lors de réunions publiques à Florence, Milan et Rome.
- Oxfam Canada a organisé deux webinaires publics pour débattre des questions relatives aux comportements sexuels répréhensibles.

10. RÉAFFIRMER ET RENFORCER À L'EXTERNE NOTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE JUSTICE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Notre engagement : nous réitérons et renforçons notre engagement d'inscrire les droits des femmes et la justice entre les femmes et les hommes au cœur de notre action. Reconnaissant que notre organisation a encore beaucoup à apprendre et à rectifier, Oxfam continuera d'investir davantage dans le travail de plaidoyer, les campagnes et les programmes visant à combattre les injustices dont souffrent les femmes en situation de pauvreté dans le monde. Cela suppose de nous attaquer aux normes sociales qui alimentent les violences faites aux femmes, de mener campagne pour corriger les déséquilibres de pouvoir systématiques qui enferment les femmes dans la pauvreté, et de nous associer aux organisations féministes et de défense des droits des femmes pour combattre les injustices basées sur le genre à tous les échelons. Cela passe également par le renforcement de nos programmes humanitaires et de développement permettant d'apporter un changement réel et durable dans la vie des femmes en situation de pauvreté.



Les progrès réalisés jusqu'à présent (octobre 2018) :

- Oxfam a réalisé un état des lieux de ses investissements dans les programmes portant sur le genre afin d'adopter des objectifs plus ambitieux.
- Dans le cadre de la campagne internationale d'Oxfam *Ça suffit !*, le bureau régional de l'Amérique latine et des Caraïbes a publié un nouveau rapport sur les systèmes de croyance et les normes sociales qui perpétuent les violences faites aux femmes et aux filles.
- En Afrique, les équipes de campagne d'Oxfam ont créé une stratégie de campagne à l'échelle du continent. Dans ce cadre, Oxfam au Mozambique a lancé une campagne de lutte contre les violences sexuelles : CHEGA.
- Des membres du personnel d'Oxfam ont participé à la réunion stratégique « Filles, pas épouses » en Malaisie et rassembleront vingt militantes féministes en Asie pour partager les enseignements tirés sur les moyens de changer les normes sociales néfastes.
- Oxfam repense sa structure humanitaire afin que son personnel puisse veiller à ce que l'égalité entre les femmes et les hommes devienne systématiquement un élément important de ses interventions d'urgence.
- Oxfam élabore un programme de défense des droits des femmes en Haïti en partenariat avec les organisations nationales de défense des droits des femmes.
- Notre bureau régional du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord contribue à l'élaboration d'une loi type régionale pour éradiquer les violences faites aux femmes.
- Oxfam Grande-Bretagne continue de jouer un rôle clé au sein du réseau *Gender and Development Network (GADN)* au Royaume-Uni et collabore avec *Womankind*, la Marche des femmes et d'autres alliés importants.
- Oxfam Australie procède à un exercice de cartographie du genre.
- Oxfam Italie a élaboré une formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui sera déployée auprès de l'ensemble de son personnel au siège social ce mois-ci.
- Oxfam Canada continue d'exclusivement axer ses programmes et son travail d'influence et de campagne sur l'égalité des genres et les droits des femmes, travaillant en partenariat avec des organisations de défense des droits des femmes et intégrant les principes féministes dans l'ensemble de ses programmes et sa culture organisationnelle. L'organisation a lancé des programmes sur l'autonomisation économique, le leadership et la voix des femmes afin de combattre les violences faites aux femmes et de promouvoir la santé et les droits en matière de sexualité et de procréation. Ce travail représente un investissement de dizaines de millions de dollars en faveur de l'égalité des genres et des droits des femmes.