



L'INTÉGRITÉ À OXFAM

Avril 2022 – Septembre 2022

INTRODUCTION

Chez Oxfam, nous voyons l'avenir avec optimisme ; nous envisageons un monde dans lequel chacun·e a une chance égale de s'épanouir, et pas seulement de survivre. Un monde dans lequel une vie pleine et digne n'est pas l'apanage de quelques privilégié·es, mais bel et bien un droit pour l'humanité tout entière.

Cet avenir prend forme dès aujourd'hui, au sein même de notre organisation. Il commence par la création d'un environnement de travail inclusif, où chacun et chacune d'entre nous se sent en sécurité et libre de s'exprimer : nos collègues et nos bénévoles, nos partenaires et nos pairs, et les personnes avec lesquelles nous travaillons dans 87 pays.

Nous vous présentons ici notre rapport semestriel sur les progrès que nous avons réalisés pour améliorer la prévention et la protection chez Oxfam, ainsi que notre culture interne. Couvrant la période comprise entre le 1^{er} avril et le 30 septembre 2022, ce rapport présente plusieurs initiatives lancées au niveau de la confédération, ainsi que quelques exemples concrets de projets menés par des affiliés d'Oxfam.

Ce rapport nous permet, d'une part, de rendre des comptes à toutes nos parties prenantes en ce qui concerne l'ensemble de nos engagements. D'autre part, sa lecture est l'occasion pour nous d'un temps de réflexion et d'apprentissage en interne. Même si nous nous efforçons de faire évoluer notre culture interne et d'améliorer nos systèmes, nous savons qu'il nous reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour devenir une organisation véritablement sûre et inclusive pour toutes les personnes relevant de notre compétence. Mais c'est la voie que nous avons choisie et nous sommes déterminé·es à la suivre.

Gabriela Bucher
Directrice générale
Oxfam International

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
SOMMAIRE.....	1
MISE À JOUR SUR LES PROGRÈS ACCOMPLIS	2
Sauvegarde	Error! Bookmark not defined.
Programmation sûre.....	4
Personnel et culture interne.....	4
Justice de genre	6



Fraude et corruption.....	7
Gouvernance.....	8
DONNÉES LIÉES AUX CAS DE SAUVEGARDE, 1 ^{er} AVRIL – 30 SEPTEMBRE 2022	9
DONNÉES LIÉES AUX CAS DE FRAUDE ET DE CORRUPTION, 1 ^{er} AVRIL – 30 SEPTEMBRE 2022	11
FIN.....	13

REMARQUE : nous répondons de nos actions au regard des principales politiques, stratégies et autres lignes directrices d'Oxfam, partagées en interne et communiquées au grand public.

Ces documents sont les suivants :

- Cadre de sauvegarde et cadre de culture interne d'Oxfam
- Politique 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

Le présent rapport porte sur les progrès accomplis par Oxfam entre **le 1^{er} avril et le 30 septembre 2022**.

Sauvegarde

Oxfam entend appliquer une tolérance zéro à l'égard du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels. Nous ferons donc tout ce qui est en notre pouvoir pour prévenir de tels agissements dans le cadre de nos activités ; nous répondrons aux préoccupations soulevées en la matière et nous étudierons avec rigueur toute accusation formulée. Nos activités les plus récentes dans ce domaine, énumérées ci-dessous, reposent sur le cadre de sauvegarde et le cadre de culture interne d'Oxfam, ainsi que sur nos structures de gouvernance, notamment le Forum sur la prévention, la protection et la culture interne qui fournit des orientations stratégiques et veille au respect du cadre en en assurant le suivi.

- **Élaboration de politiques.** Oxfam s'engage à fournir un soutien axé sur les personnes ayant été confrontées à des violences et à ne jamais baisser la garde face aux abus. Des lignes directrices One Oxfam sur le soutien aux personnes ayant été confrontées à des violences ont été approuvées, renforçant l'approche d'Oxfam en la matière. Elles fournissent des conseils opérationnels sur la manière de faciliter l'accès de ces personnes à un soutien approprié, tenant compte de leurs besoins. Le travail de révision de la procédure One Oxfam pour le traitement des cas a également commencé. L'équipe chargée de cette révision œuvrera en étroite collaboration avec le groupe de travail sur les comportements répréhensibles entre membres du personnel, afin de garantir la cohérence des procédures connexes et l'application de bonnes pratiques en matière de gestion des cas de comportements répréhensibles, quels qu'ils soient.
- **Formation.** Nous avons conçu un cours spécialement dédié à la prévention et la protection, qui tient compte des langues locales et qui est accessible au personnel administratif et de soutien aux équipements, ainsi qu'aux employé-es et aux bénévoles qui n'ont pas accès à un ordinateur. Cette formation pourrait également être utilisée par des organisations partenaires. Le cours repose sur une méthode d'apprentissage participative, fondée sur des études de cas.



- **Création d'un réseau interne.** Nous continuons à soutenir le travail quotidien des points focaux prévention (SGFP)¹, par le biais de :
 - Webinaires : des séances sont prévues à l'échelle mondiale pour expliquer le modèle de point focal mis à jour.
 - Ateliers : des ateliers régionaux d'une semaine ont été organisés en Asie, dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) et en Afrique australe (SAF), avec la participation de 57 SGFP provenant de 30 pays. D'autres ateliers sont prévus en Afrique de l'Ouest (WAF) et dans le Pacifique. Au niveau national, une formation a été dispensée à 28 points focaux.
 - Formation en ligne : une formation en ligne divisée en cinq modules, destinée aux points focaux, est désormais disponible. Étant donné qu'il s'agit d'une formation modulaire, les équipes chargées du suivi, de l'évaluation et de l'apprentissage (MEAL), du genre et de la protection peuvent quant à elles accéder aux modules qui leur semblent les plus pertinents. Ce cours est disponible en anglais, en français et en espagnol.
- **Soutien aux régions et aux pays.** Oxfam continue à intégrer la prévention et la protection dans ses activités au niveau des pays et des projets. En voici quelques exemples :
 - Formation : des séances de formation se sont tenues à l'intention du personnel, des organisations non gouvernementales (ONG) locales et des organisations partenaires. Les sujets traités allaient de la sensibilisation en général au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Plus de 900 personnes ont participé à ces formations. Pour surmonter la barrière de la langue, une boîte à outils visuelle sur la prévention et la protection, ainsi que des supports IEC (information, éducation, communication) ont été mis au point.
 - Soutien aux partenaires : nous avons aidé nos partenaires à mettre en place leurs propres stratégies, politiques, évaluations des risques et plans d'action en matière de sauvegarde. En collaboration avec le Safeguarding Resource and Support Hub (une organisation caritative britannique), 60 autres partenaires dans 10 pays ont bénéficié d'un soutien pour mettre au point leur politique de sauvegarde.
 - Mécanismes de signalement : un projet pilote a été lancé pour développer et renforcer les mécanismes de signalement des cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels dans cinq projets/zones. Ses résultats serviront de référence pour d'autres pays. D'autre part, ce projet pilote a inclus des activités visant à améliorer les mécanismes de signalement au Ghana et en Iraq (voir la section « Programmation sûre », ci-dessous).
 - Engagement dans le secteur : pour renforcer nos capacités en matière de sauvegarde, les conseillers/ères régionaux/ales de sauvegarde participent activement aux réseaux interorganisations consacrés à ce domaine. Oxfam occupe la co-présidence du groupe de travail sur la PSEAH au Yémen et au bureau régional de l'Afrique australe et de l'Est.
 - Communautés de pratique : des communautés de pratique régionales ont été mises en place, offrant aux membres du personnel un espace sûr pour partager leurs connaissances et expériences, ainsi que pour traiter des sujets liés de près ou de loin à la prévention et la

¹ Les points focaux prévention constituent une composante essentielle de la défense des droits des communautés et des personnes ayant été confrontées à des violences, ainsi que du soutien apporté dans le cadre des enquêtes relatives aux cas de comportements répréhensibles. D'après les recommandations énoncées dans les normes fondamentales de sauvegarde, chaque bureau devrait compter deux points focaux prévention. Le programme relatif aux points focaux prévention a été lancé il y a plusieurs années puis revu et corrigé en mars 2022. Son modèle révisé vise à renforcer et à clarifier le rôle de ces points focaux ainsi que de leurs responsables hiérarchiques grâce à une nouvelle base de données mondiale, des documents d'orientation et un modèle de contrat pour les points focaux.



protection. Ces communautés permettent également au personnel d'orienter les personnes vers des services de soutien dans le cadre de nos procédures de traitement des cas.

- **Stratégie** : Oxfam investit également dans l'élaboration de stratégies de sauvegarde à l'échelle régionale. Le processus One Oxfam de gestion du changement en Afrique comprend des engagements spécifiques en matière de sauvegarde, et le personnel chargé de cette filière participe au processus de consultation. Des lignes directrices sur la prévention et la protection ont été élaborées pour les programmes traitant les crises de catégorie 1.

Programmation sûre

Chez Oxfam, nous admettons que, chaque fois que nous interagissons avec une personne dans le cadre de notre travail, il n'est pas exclu que nous puissions lui causer du tort. En gardant à l'esprit cette nuisance potentielle, nous cherchons à adopter une approche de programmation sûre, axée sur l'identification et la gestion des risques. Bien qu'il soit impossible d'écarter complètement le moindre risque, nous pouvons faire tout ce qui est en notre pouvoir pour empêcher ou réduire la probabilité qu'ils se produisent, en gérant de manière proactive les risques réels ou potentiels.

- **Formation.** Le module d'apprentissage en ligne d'Oxfam sur la programmation sûre, lancé en janvier 2022 à l'intention du personnel d'Oxfam, est désormais également accessible aux partenaires. D'une durée de 30 minutes, ce module disponible en anglais, arabe, espagnol et français offre des informations élémentaires sur la manière de déceler les risques pour minimiser les préjudices. Par ailleurs, après une interruption des séances de formation en ligne sur la programmation sûre au niveau mondial en raison d'un manque de personnel, ces séances ont désormais repris. Au cours de la période visée par le présent rapport, nous en avons dispensé trois (en arabe, en anglais et en français).
- **Contextes fragiles.** Le plan d'horizon sur les droits, la résilience et les interventions (Rights, Resilience and Response, RRR) stipule que l'élaboration de programmes dans des contextes fragiles doit être fondée sur une série de principes, en veillant à ce que notre travail ne cause pas de tort par inadvertance, en prévenant ou en atténuant les risques. Dans cette optique, un groupe de travail sur la programmation sûre a été créé en septembre 2022 et sera mis à l'essai jusqu'en mars 2023. Son objectif est de fournir une tribune d'échange régulière permettant aux membres du personnel de partager leur expertise technique et d'évoquer les défis rencontrés autour de la programmation sûre. Il vise aussi à étayer les initiatives et politiques mondiales.
- **Mécanismes de signalement.** Au Ghana et en Iraq, Oxfam a mis en œuvre des projets pilotes à la suite d'une recherche qualitative portant sur les obstacles que les communautés rencontrent au moment de signaler des comportements répréhensibles. Parmi les principaux résultats, citons une enquête menée en Iraq sur les perceptions communautaires de la justice pour les personnes ayant été confrontées à des violences, en appliquant une démarche d'analyse du pouvoir au Kurdistan. Les deux équipes (Ghana et Iraq) ont conçu de nouvelles approches pour accompagner les partenaires dans la mise en place de mécanismes de signalement sûrs et accessibles. Elles ont également aidé ces partenaires à améliorer l'accès et la sensibilisation aux mécanismes de signalement, ainsi que l'adéquation de ces derniers. Ces projets pilotes ont démontré la nécessité d'inclure la prévention des comportements répréhensibles dès les étapes de conception, de mise en œuvre et de mesure de l'impact des programmes.

Personnel et culture interne

Conformément au principe féministe « rien sur nous sans nous », nous encourageons nos collègues à s'exprimer par divers moyens, notamment à travers l'enquête globale auprès du personnel et les sondages d'opinion ou « pulse check » (de brefs questionnaires envoyés à intervalles réguliers aux membres du personnel pour connaître leur opinion sur leur travail chez Oxfam). Nos activités et



priorités au cours de la période visée par le présent rapport, énumérées ci-dessous, s'appuient sur les résultats de ces enquêtes et sur notre plan d'action mondial.

- **Cadre de culture interne d'Oxfam.** Pour définir la culture interne que nous souhaitons avoir au sein d'Oxfam, planifier les étapes à suivre pour y parvenir et déterminer des processus de redevabilité, nous avons lancé un processus participatif en vue d'élaborer de manière collaborative le cadre de culture interne d'Oxfam. Nous avons ainsi organisé huit séances sur la culture interne, auxquelles 388 collègues ont participé. Nous y avons passé en revue la vision que le personnel a de la culture interne d'Oxfam, repéré les tendances qui nous unissent chez Oxfam, défini des principes globaux et évalué nos comportements individuels, collectifs et organisationnels.
- **Bien-être.** Le bien-être et la santé mentale de ses employé-es restent une priorité absolue pour Oxfam. Des représentant-es de toute la confédération se sont engagé-es à élaborer un plan d'amélioration du bien-être du personnel. Outre le programme d'aide aux employé-es déjà en place, l'accent sera mis sur les éléments suivants :
 - aider les responsables hiérarchiques à devenir des ambassadeurs et ambassadrices du bien-être et le premier point de contact de leur équipe, en travaillant avec les membres de celle-ci pour déceler tout problème faisant obstacle à leur bien-être et les orienter vers les services de soutien professionnel appropriés ;
 - créer une communauté durable de points focaux pour la santé mentale et le bien-être dans l'ensemble de la confédération, formés pour prodiguer des conseils aux membres du personnel ;
 - mettre en place une banque de connaissances en matière de bien-être, facilement accessible aux membres du personnel pour qu'ils puissent prendre soin d'eux-mêmes.
- **Travail hybride.** En guise d'exemple de nos initiatives visant à promouvoir le bien-être parmi nos employé-es, Oxfam Intermón (OES) et plusieurs autres affiliés Oxfam ont mis en place un modèle de travail hybride basé sur les principes de coresponsabilité, de flexibilité et de confiance. Les résultats d'enquête montrent que la combinaison du travail en présentiel et à distance améliore la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être personnel en général.
- **Leadership.** Le leadership reste un élément clé dans l'impulsion des initiatives de changement de culture au sein d'Oxfam. À la suite de l'enquête globale auprès du personnel, des efforts sont actuellement déployés pour aider le personnel d'encadrement d'Oxfam à diriger ses équipes dans un environnement de travail en constante évolution. Parmi ces activités figurent des évaluations à 360° et des séances de soutien à l'intention du forum de direction ainsi que des directrices et directeurs pays/régionaux/de clusters. Au moment de la rédaction de ce rapport, nous sommes sur le point d'engager un-e consultant-e. Nous souhaitons commencer à travailler dans ce domaine dès le début 2023.
- **Formation.** Entre autres initiatives menées ces six derniers mois, Oxfam Grande-Bretagne (OGB) a organisé trois séances « Gérer les ressources humaines à Oxfam » (MPO²) en Jordanie (34 participant-es), en République démocratique du Congo (16 participant-es) et au Soudan du Sud (30 participant-es environ), avec pour objectif principal de présenter aux responsables hiérarchiques le cadre, les stratégies et les outils nécessaires pour gérer au mieux les équipes et chacun de leurs membres.
- **Comportements répréhensibles entre membres du personnel.** Nous travaillons actuellement à l'harmonisation de nos démarches de traitement des cas de comportements répréhensibles en interne. Cela couvre des domaines tels que l'abus de pouvoir, la discrimination, le harcèlement, les

² Les formations « Gérer les ressources humaines à Oxfam » sont proposées sous deux formats : en présentiel et en ligne. Les premières sont organisées sur trois à quatre jours à plusieurs endroits, tandis que les secondes sont un cours dirigé en ligne composé de plusieurs modules.

brimades, les préjudices à l'organisation et les représailles. Un groupe de travail diversifié, composé de représentant-es de toute la confédération, a été formé avec pour mission de définir des principes directeurs et des procédures opérationnelles standard pour traiter les cas de comportements répréhensibles dans toute la confédération.

- **Gestion des références.** Outre notre participation au programme interorganisationnel de communication des comportements répréhensibles mis en place par le SCHR (Comité directeur pour l'action humanitaire), nous sommes actuellement en train de réviser nos lignes directrices internes relatives à la gestion des références, définies en 2019, tout en revoyant et en améliorant nos méthodes de recrutement afin de les rendre plus sûres, de sorte à évaluer les candidat-es à la lumière de nos principes.

Justice de genre

Plaider pour une reprise économique respectueuse du climat et juste pour tou-ttes, sans discrimination liée au genre ou à l'origine ethnique, est l'une des principales priorités d'Oxfam dans la mise en œuvre de son [cadre stratégique mondial](#) (2020–2030). Par ailleurs, notre travail sur la justice de genre s'appuie sur les [engagements que nous avons pris lors du Forum Génération Égalité](#). Un premier rapport annuel sur les progrès réalisés par rapport à ces engagements a été présenté à ONU-Femmes à la mi-2022, et est cité dans le rapport d'activité 2022 de Génération Égalité. Oxfam a lancé le « Care Responsiveness Barometer » (un outil conçu pour que les institutions améliorent leur réactivité en matière de prise en charge) et la « Care Policy Scorecard » (destinée à évaluer les progrès réalisés par un pays donné vers la mise en place d'une politique équitable en matière de prise en charge). Pour compléter ces instruments, nous avons lancé une boîte à outils destinée aux institutions financières internationales. Une rencontre a été organisée sur le thème « Building a Caring Economy: bringing diverse voices for a just recovery », rassemblant diverses visions, approches et initiatives féministes émanant d'organisations de base et marginales des pays du Sud, pour envisager une reprise féministe, verte, juste et équitable après la pandémie de COVID-19.

- **Plaidoyer.** En juin 2022, Oxfam a répondu à l'annonce de lancement du [Fonds pour l'encouragement des services de garde d'enfants](#) de la Banque mondiale en plaidant pour l'inclusion des travailleuses (en particulier celles qui effectuent des activités de soins) et des organisations de défense des droits des femmes (ODF) dans sa conception et sa mise en œuvre. Oxfam plaide en faveur de la mise en place de services publics de garde d'enfants, du respect des piliers de l'Organisation internationale du travail (OIT) relatifs au travail décent, du droit du travail et du droit à la protection sociale. Elle invite en outre le Groupe de la Banque mondiale à se pencher sur la nécessité d'élargir cette démarche au-delà de la seule garde d'enfants.
- **Création de mouvements.** Dans la lignée des deux « rassemblements »³ féministes organisés par Oxfam à la fin de 2021, Oxfam en Asie a soutenu une coalition féministe dans cette région. Cette coalition rassemble plusieurs organisations et particuliers, se fait l'écho des revendications des femmes et soutient leur accès aux ressources pour œuvrer en faveur de la justice migratoire, raciale, économique, du travail, reproductive et globale aux points d'intersection entre le travail de soins, la violence basée sur le genre et la justice climatique.
- **Travail de soins.** Les cinq groupes de travail établis sous l'égide du groupe d'organisation et de coordination Oxfam Care⁴ sont en phase de consolider et d'affiner leurs objectifs, leurs résultats et leurs plans de travail.

³ Rencontres de militant-es, d'économistes, d'ODF et d'autres personnes en vue de trouver des solutions.

⁴ Le groupe d'organisation et de coordination Oxfam Care est un collectif qui facilite la mise en œuvre par Oxfam des engagements en matière de soins que nous avons pris au Forum Génération Égalité.



- **Partage des connaissances.** Le septième numéro du magazine Feminist Futures⁵, lancé en septembre 2022, contient des articles sur des sujets tels que la décolonisation du féminisme, les économies féministes, le féminisme communautaire et l'écoféminisme, l'intégration de la pratique féministe dans l'apprentissage, et la conception de stratégies de résistance féministe, en collaboration avec les mouvements féministes, LGBTQIA+ et de justice sociale. Notre dernière édition couvre également la campagne #QueerJoy d'Oxfam pour marquer le mois des fiertés et nous donne l'occasion d'exprimer notre solidarité et notre gratitude envers les personnes, les mouvements et les sympathisant-es LGBTQIA+.
- **Leadership transformateur.** À la mi-2022, Oxfam a reconstitué une plateforme à l'échelle de la confédération avec de nouveaux membres, la plateforme Justice de genre et futur féministe. S'efforçant de promouvoir la diversité et l'inclusion, cette plateforme reflète la présence mondiale d'Oxfam et son engagement à transformer les dynamiques de pouvoir au sein de la confédération et au-delà. Grâce à une interaction étroite avec les équipes de direction mondiales, la plateforme apportera des idées motrices en matière de leadership et d'action féministe dans le travail qu'Oxfam effectue partout dans le monde, mais aussi pour traiter les enjeux relatifs à la transformation interne de la confédération.

Fraude et corruption

Nos efforts dans ce domaine s'appuient sur notre [Stratégie de lutte contre la fraude et la corruption](#)⁶. Celle-ci repose sur quatre piliers pour améliorer la résilience de la confédération en matière de fraude et de corruption, à savoir : la dissuasion, la prévention, la détection et l'intervention.

- **Formation.** Nous avons continué à investir dans la formation et la sensibilisation du personnel déjà en poste et nouvellement recruté. Voici quelques exemples :
 - Des affiches destinées à sensibiliser le personnel au problème de la fraude et de la corruption ont été distribuées dans les bureaux d'Oxfam partout dans le monde.
 - Les ressources humaines d'Oxfam Australie (OAU) utilisent un nouveau système pour instaurer une formation obligatoire, dans le cadre de leurs efforts visant à garantir que l'ensemble du personnel dispose d'une formation initiale à la lutte contre la fraude et la corruption, puis suive des cours de mise à jour par la suite.
 - Des ateliers sur la fraude et la corruption ont été organisés à l'intention du personnel en Éthiopie, au Ghana et en Iraq.
- **Création d'un réseau interne.** Nous avons fourni des informations et offert des formations au personnel dans ce domaine. Par exemple :
 - Pendant toute une journée, l'équipe de lutte contre la corruption d'Oxfam Grande-Bretagne (OGB) a suivi une formation de formateurs/trices visant à renforcer et à améliorer la diffusion des supports de formation à la lutte contre la corruption fournis à l'ensemble du personnel et aux équipes de direction pays.
 - Oxfam Intermón (OES) a dispensé une formation et organisé des séances de renforcement des capacités à l'intention des responsables d'équipe et du personnel d'encadrement, portant sur la marche à suivre pour traiter les cas de fraude et de corruption.

⁵ Le magazine Feminist Futures d'Oxfam est une publication interne d'Oxfam qui offre un aperçu du large éventail d'activités menées dans une optique féministe et intersectionnelle au sein de la confédération. Ce magazine a pour vocation d'aider Oxfam à reconnaître ses réalisations dans ce domaine et à tirer des enseignements des écueils rencontrés.

⁶ Au cours de la période visée, cette stratégie a été révisée et soumise à l'approbation de tous les affiliés. Une mise à jour de notre Politique concernant le financement du terrorisme et les délits financiers est également en cours.



- Un bulletin électronique trimestriel a été envoyé en juillet 2022 aux spécialistes de la lutte contre la corruption⁷. Une campagne de recrutement de nouveaux spécialistes est en cours dans les pays Oxfam en Afrique.
- **Enquête auprès du personnel.** Une enquête a été menée en septembre 2022 auprès du personnel chargé de la lutte contre la corruption dans les pays. Les informations fournies par les 922 personnes qui y ont répondu sont en cours de traitement. Les résultats seront utilisés pour traiter les risques identifiés, ainsi que pour déterminer dans quelle mesure la politique est appliquée.
- **Suivi et audit.** À la suite de la levée des restrictions liées à la pandémie de COVID-19, nous nous attelons à assurer un suivi plus fréquent, avec un cadre de contrôle interne solide assorti de procédures d’audits internes. Voici quelques exemples :
 - Oxfam Hong Kong (OHK) a mis en place un suivi plus fréquent de la demande de fonds et de l’utilisation de ceux-ci par les chargé-es de programme. OHK a également désigné des auditeurs/trices de programme pour examiner et vérifier régulièrement l’affectation des fonds reçus par nos partenaires en Chine continentale. OHK a ainsi effectué plus de 65 audits au cours de la période visée par le présent rapport. En outre, OHK a établi un registre des contrats et défini des directives de gestion des contrats pour améliorer le contrôle interne et la conformité.
 - Oxfam Québec (OQC) a dispensé des formations en présentiel sur la lutte contre la fraude et la corruption à plusieurs équipes et partenaires, notamment en République démocratique du Congo. OQC a également procédé à l’audit de certaines procédures internes et de documents justificatifs, afin de s’assurer de leur conformité.
- **Détection.** Notre [formulaire Web de dénonciation d’inconduite](#) est désormais disponible en 14 langues, afin de faciliter les signalements dans des pays comme l’Ukraine.
- **Intervention.** Nous améliorons en permanence nos procédures d’intervention face aux cas de fraude et de corruption. À titre d’exemple, Oxfam IBIS (Danemark) a organisé la première réunion de son comité des risques de fraude, à laquelle ont participé le directeur des programmes internationaux, la directrice et la directrice intérimaire des opérations, et l’auditeur interne. Après s’être réuni mensuellement en 2022, le comité des risques de fraude se réunira une fois par trimestre en 2023. Par ailleurs, en cas de signalement d’une fraude présumée, des réunions seront organisées pour y répondre.

Gouvernance

Nous avons continué à consolider notre structure de gouvernance globale (qui est entrée en vigueur en juillet 2021) sous la direction de la présidente intérimaire d’Oxfam International.

- **Recrutement de la nouvelle présidente.** Après la démission de Jemilah Mahmood, qui a quitté son poste au conseil d’administration d’OI, un groupe de travail établi par le conseil d’administration d’OI en décembre 2021 a été chargé de recruter la personne qui serait appelée à assurer la présidence d’OI. Dans le cadre de cette procédure de sélection exhaustive, le groupe de travail a été secondé par un cabinet de recrutement international désigné à l’issue d’un appel d’offres mondial. Un grand nombre de candidatures de toutes les régions et de tous les secteurs (la majorité étant des femmes, dont de nombreuses candidates originaires de pays du Sud) ont été examinées. Au terme de plusieurs séries d’entretiens, la candidate retenue, Aruna Rao, a été

⁷ Oxfam a désigné des employé-es pour agir en tant que spécialistes de la lutte contre la corruption dans les pays dans lesquels nous travaillons. Ces employé-es coordonnent la formation et la sensibilisation à la lutte contre la corruption, encouragent le signalement des cas suspects et travaillent avec les responsables pour s’assurer que les incidents sont traités et résolus.

[nommée à la présidence du conseil d'administration d'OI](#) en juillet 2022. Après un minutieux processus de diligence raisonnable, cette nomination a été confirmée lors d'une réunion extraordinaire de l'assemblée d'OI le 15 septembre 2022.

- **Conseil de travail des affiliés.** Le premier conseil de travail des affiliés⁸, auquel ont assisté des membres de tous les affiliés Oxfam, s'est tenu en juin 2022. Sur recommandation du conseil d'administration d'OI et du forum de direction d'OI, le conseil a approuvé la demande déposée par Oxfam dans le Pacifique et Oxfam Philippines pour devenir candidates à l'affiliation. Dorénavant, ces organisations travailleront à l'obtention du statut d'affilié à part entière.
- **Premier bilan d'apprentissage sur la refonte de la gouvernance.** À l'issue de l'examen des résultats pour la période de juin à août 2022, un premier bilan d'apprentissage d'OI sur la refonte de la gouvernance⁹ a été présenté au conseil d'administration d'OI lors de sa réunion d'août 2022. Ce bilan contenait 14 recommandations sur la manière de consolider la nouvelle structure de gouvernance globale (en mettant l'accent sur les processus et les méthodes de travail). Le conseil d'administration d'OI va maintenant diriger l'élaboration d'un plan d'action reposant sur un dialogue plus approfondi avec les principales parties prenantes de la confédération.

DONNÉES LIÉES AUX CAS DE SAUVEGARDE, 1^{er} AVRIL – 30 SEPTEMBRE 2022

Entre le 1^{er} avril et le 30 septembre 2022, 106 cas consignés au registre d'Oxfam International des cas de sauvegarde ont été traités. Parmi ces cas, 28 avaient été signalés durant la période précédente et 78 l'ont été durant la période considérée dans le présent rapport. À la fin septembre 2022, 71 cas étaient clos, tandis que 35 cas étaient toujours actifs et en cours de traitement.

Cas clos

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

Cas clos	#	%
Cas ayant fait l'objet d'une enquête complète	26	37 %
Examen / Évaluation préliminaire / transmission à d'autres services	41	58 %
La personne ayant porté plainte n'a pas souhaité lui donner suite	4	5 %
Total	71	100 %

Parmi les 71 cas clos figurent :

Type de comportement répréhensible	#	%
Accusations d'abus sexuels	3	4 %

⁸ Le conseil de travail des affiliés d'OI constitue un pilier de la structure de gouvernance globale d'OI. Conformément aux Statuts d'OI, ce conseil est convoqué au moins une fois par an par le ou la Président-e d'OI et à chaque fois qu'une question relevant de sa responsabilité statutaire est soumise à décision.

⁹ En février 2022, le comité d'OI chargé de la gouvernance et des nominations a demandé à un cabinet de conseil d'effectuer un premier examen de la transition d'Oxfam vers sa nouvelle structure de gouvernance globale. Dans l'ensemble de la confédération, les parties prenantes de la gouvernance ont été invitées à répondre à une enquête et à participer à des entretiens individuels et des discussions en groupe.

Accusations d'exploitation (dont des relations sexuelles tarifées)	13	19 %
Accusations de harcèlement sexuel	17	24 %
Accusations concernant des enfants	3	4 %
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)	35	49 %
Total	71	100 %

Les conclusions et mesures prises pour ces 71 cas clos ont été les suivantes :

Conclusions et mesures prises	#	%
Cas traités	13	18 %
Licenciements	4	
Mesures disciplinaires	5	
Mesures non disciplinaires	4	
Cas partiellement traités		1 %
Mesures non disciplinaires	1	
Autres mesures	53	75 %
Cas non traités	2	
Cas non traités pour cause de manque de preuves	9	
La personne a démissionné avant la fin de l'enquête (note versée au dossier)	1	
Examen / Évaluation préliminaire / transmission à d'autres services	41	
La personne ayant porté plainte n'a pas souhaité lui donner suite	4	6 %
Total	71	100 %

Parmi les 71 cas clos, au nombre des personnes ayant été confrontées à des violences présumées* figuraient :

Personne ayant été confrontée à des violences (victime présumée)*	#	%
Participant-es aux programmes	2	3 %
Membres de communautés (ne recevant aucune aide directe d'Oxfam)	8	11 %
Bénévoles	8	11 %
Enfants	2	3 %
Membres du personnel sans responsabilité managériale	15	21 %
Membres du personnel avec responsabilité managériale	3	4 %
Autres	33	47 %
Total	71	100 %

Parmi les 71 cas clos, au nombre des personnes faisant l'objet de la plainte (auteur-es présumé-es*) figuraient :

Personne faisant l'objet de la plainte (auteur·e présumé·e)*	#	%
Bénévoles	6	8 %
Personnes non-membres du personnel (sous-traitant·es et consultant·es)	3	4 %
Membres du personnel de partenaires	10	14 %
Membres du personnel sans responsabilité managériale	21	31 %
Membres du personnel avec responsabilité managériale	13	18 %
Personnes de catégorie inconnue ou non divulguée	18	25 %
Total	71	100 %

Oxfam est résolue à apporter son soutien aux personnes ayant été confrontées à des violences et à instaurer une culture de tolérance zéro concernant l'inaction face aux comportements répréhensibles, 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 propose et fournit un accompagnement aux 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. Ce soutien peut inclure des conseils, des soins de santé et une assistance juridique, selon les besoins et les disponibilités.

Cas en cours

Fin septembre 2022, Oxfam continuait d'enquêter sur 35 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 à ces personnes.

DONNÉES LIÉES AUX CAS DE FRAUDE ET DE CORRUPTION, 1^{er} AVRIL – 30 SEPTEMBRE 2022

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 2022, 72 cas de comportements répréhensibles ont été signalés, 53 ont été clos. Certains cas clos concernent des périodes couvertes par des rapports antérieurs. Sur les 53 cas clos, 29 ont donné lieu à une enquête et 24 ont fait l'objet d'un examen et d'une évaluation préliminaires.

Cas clos	#	%
Cas ayant fait l'objet d'une enquête complète	29	55 %
Examen / Évaluation préliminaire	24	45 %
Total	53	100%

Les cas clos ont été classés comme suit :

Sous-catégorie de comportement répréhensible	#	%
Pot-de-vin	10	19 %
Fraude	26	48 %

* Les cas clos comprennent des dossiers dans lesquels les accusations n'ont pas été retenues. Il convient donc de parler d'auteur·es ou de victimes « présumé·es ».

Népotisme	4	8 %
Fraude et corruption, autre	7	13 %
Financement du terrorisme	1	2 %
Vol	2	4 %
Conflit d'intérêts non déclaré	3	6 %
Total	53	100 %

Sur les 29 cas qui ont donné lieu à une enquête, les accusations ont été retenues pour 76 % des cas (22 cas). Pour les 24 % restants (7 cas), les accusations n'ont pas été retenues. Quoiqu'il en soit, les 53 cas clos ont abouti aux résultats suivants (notez qu'un cas peut aboutir à plusieurs résultats) :

Mesures prises pour les 22 cas dans lesquels les accusations ont été retenues :	#
Avertissement écrit	3
Résiliation du contrat de travail	1
Transmis à un partenaire pour prise de mesures	3
Mesures non disciplinaires, ex. : vérification des améliorations, modification des procédures	9
Autres mesures disciplinaires	10
Mesures prises pour les 7 autres cas :	
Cas non traité, aucune mesure supplémentaire	7
Cas non traité, mesures non disciplinaires, ex. : vérification des améliorations, modification des procédures	2
Évaluation préliminaire	
Manque de preuves	11
L'informateur/trice a refusé de poursuivre le processus	0
Ne relève pas du mandat de l'organisation	1
Des informations complémentaires sont requises	1



Transmis à un autre affilié	0
Transmis à un autre service	3
Manque de ressources	0
Autre	8

Parmi les 74 personnes visées par une plainte figuraient :

Personnes visées par une plainte	#	%
Membres du personnel sans responsabilité managériale	30	40 %
Membres du personnel avec responsabilité managériale	22	30 %
Membres de communautés	2	3 %
Partenaires concernés	9	12 %
Personnel concerné	2	3 %
Autres	9	12 %
Total	74	100 %

FIN