

OXFAM NOVIB PROTOCOLE DE LANCEMENT D'ALERTE

**SOULEVER DES INQUIÉTUDES EN CAS
DE CONDUITE RÉPRÉHENSIBLE**



OXFAM
Novib

TABLE DES MATIÈRES

01. INTRODUCTION

02. OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION

03. CANAUX DE LANCEMENT D'ALERTE

- a) Canaux pour joindre directement l'unité « Intégrité » de manière confidentielle
- b) Canaux pour un signalement confidentiel à l'unité « Intégrité »
- c) Canaux qui ne renvoient pas automatiquement vers l'unité « Intégrité »

04. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

- a) Responsabilités institutionnelles
- b) Responsabilités de notification

05. PROCESSUS DE GESTION DES CAS D'INTÉGRITÉ

06. APPLICATION, DÉROGATIONS, PÉRIODE DE TRANSITION ET RÉVISION

Annex 1 – Définitions de conduite répréhensible et exemples

01. INTRODUCTION

L'intégrité est au cœur du travail d'Oxfam Novib. Chez Oxfam Novib, nous avons conscience que notre personnel occupe une position privilégiée de pouvoir et de confiance par rapport à nos partenaires et aux communautés dont nous sommes issus et que nous servons. Nous nous employons à créer et à maintenir une culture organisationnelle sûre pour tous ceux qui travaillent pour et avec nous, ainsi que pour les communautés que nous servons. Cette démarche implique de traiter toutes les personnes avec respect et dignité et de s'opposer à toute forme de harcèlement, de discrimination, d'intimidation, d'exploitation ou d'abus de pouvoir.

Oxfam Novib en aucun cas ne tolère que ses employé(e)s ou toute personne associée à la réalisation de son travail se livre à une forme quelconque d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels, de maltraitance d'enfants, ou de fraude ou de corruption. Nous encourageons toute personne qui soupçonne qu'une conduite répréhensible a été ou est en train d'être commise à faire part de ses soupçons de manière confidentielle, conformément au présent protocole de lancement d'alerte. Oxfam Novib pourra ainsi soutenir les victimes/survivant(e)s et répondre aux préoccupations soulevées.

02. OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION

Le protocole de lancement d'alerte explique la procédure à suivre pour signaler toute forme de conduite répréhensible commise par un(e) employé(e) d'Oxfam Novib ou par toute personne associée à la réalisation de notre travail.

Le présent protocole ne vise pas les griefs ou plaintes liés aux conflits professionnels ou à tout désaccord que le personnel pourrait avoir avec son supérieur sur les performances, ni aux désaccords relatifs à l'organisation ou à la priorisation du travail. Oxfam Novib prend ces plaintes au sérieux, mais des processus et procédures différents s'appliquent.

Toute personne travaillant pour ou avec Oxfam Novib peut s'exprimer au sein de notre organisation si elle a été témoin ou victime d'une conduite répréhensible sous quelque forme que ce soit (voir les définitions complètes et les exemples à l'Annexe 1). Ceci comprend ce qui suit :

- **conduite répréhensible liée à la sauvegarde**, telle que l'abus, l'exploitation et le harcèlement sexuels ou la maltraitance des enfants,
- **actes de corruption**, tels que la fraude, le vol, les pots-de-vin, le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme ou le détournement d'aide ou le népotisme,
- **conduite répréhensible interpersonnelle**, telle que l'intimidation, la menace, le harcèlement ou la discrimination.

Toute personne soupçonnant une conduite répréhensible dans le cadre du travail d'Oxfam Novib, y compris les participants aux programmes, les bénévoles, les fournisseurs, les partenaires et les membres du public, peut également faire un signalement.

Différents canaux de lancement d'alerte ont été mis en œuvre pour faciliter plusieurs méthodes de signalement afin que les lanceurs d'alerte puissent choisir celle avec laquelle ils sont le plus à l'aise.

03. CANAUX DE LANCEMENT D'ALERTE

Si vous soupçonnez une conduite répréhensible, il est important de ne pas enquêter ou rassembler des preuves vous-même, mais plutôt de signaler vos soupçons à l'unité « Intégrité » d'Oxfam Novib dès que possible en utilisant l'un des canaux décrits ci-dessous.

Tous les signalements reçus par l'Unité « Intégrité » sont traités de manière confidentielle, la vie privée et la sécurité de toutes les personnes concernées étant un principe fondamental. Toute information concernant les plaintes n'est partagée que sur une base limitée et selon le principe du « besoin de savoir ». Autrement dit, elles ne sont communiquées qu'aux personnes qui ont besoin de les connaître pour gérer ou mettre en œuvre une réponse appropriée, pour se conformer aux exigences légales ou contractuelles en matière de rapports aux bailleurs de fonds, ou pour protéger d'autres personnes contre d'autres préjudices. Les personnes qui ont besoin de savoir ne reçoivent que le minimum d'informations raisonnablement nécessaire, et pas plus.



A CANAUX POUR JOINDRE DIRECTEMENT ET CONFIDENTIELLEMENT L'UNITÉ INTÉGRITÉ

- **E-mail à integrity@oxfamnovib.nl** : cette adresse e-mail est confidentielle et accessible uniquement aux membres de l'Unité « Intégrité » d'Oxfam Novib.

- **Le formulaire Web de signalement de conduite répréhensible d'Oxfam** : ce formulaire Web aboutit directement dans l'environnement confidentiel du système mondial de gestion des cas d'Oxfam (Global Case Management System). Les plaintes relatives à Oxfam Novib ne sont accessibles qu'à l'unité « Intégrité » d'Oxfam Novib. Le formulaire est disponible en plusieurs langues.

REMARQUE : le formulaire Web permet de signaler des problèmes de manière anonyme. Toutefois, si les informations fournies sont insuffisantes, notre capacité de réponse risquerait d'en être compromise, car les plaintes anonymes ne nous permettent pas d'assurer un suivi auprès du lanceur d'alerte.

B CANAUX QUI RAPPORTENT CONFIDENTIELLEMENT À L'UNITÉ INTÉGRITÉ

- **Centres de liaison pour la sauvegarde dans les bureaux pays** : Le personnel des bureaux pays peut faire part de ses préoccupations en matière de protection par l'intermédiaire de leurs points focaux pour la sauvegarde (Safeguarding Focal Point). Les SGFP sont formés pour faciliter les signalements en personne. Les SGFP assurent la liaison directe et confidentielle avec l'unité « Intégrité » d'Oxfam Novib.

- **Membres du Service partagé de sauvegarde (Safeguarding Shared service)** : Les membres du service partagé de sauvegarde d'Oxfam, tels que les conseillers régionaux en matière de sauvegarde, sont également disponibles pour recevoir des signalements sur des problèmes liés à la sauvegarde. Ils assurent la liaison directe et confidentielle avec l'unité « Intégrité » d'Oxfam Novib. Pour contacter un membre du Service partagé de sauvegarde de votre région, consultez la liste des contacts clés sur COMPASS.

- **Direction d'Oxfam Novib, collègues des ressources humaines et direction nationale des bureaux pays** : Les responsables qui reçoivent un signalement de conduite répréhensible doivent faire part de leurs préoccupations immédiatement, directement et de manière confidentielle à l'unité « Intégrité » d'Oxfam Novib, en personne, par courrier électronique ou en utilisant le formulaire Web. Lorsque d'autres types de problèmes sont signalés aux responsables, ceux-ci peuvent contacter l'unité « Intégrité » afin de déterminer si la question relève du mandat de l'unité « Intégrité » ou si elle relève d'autres voies de recours.

C CANAUX QUI NE RENVOIENT PAS AUTOMATIQUEMENT VERS L'UNITÉ INTÉGRITÉ

- **Conseillers confidentiels** : Les conseillers confidentiels sont une ressource de soutien confidentielle et indépendante pour tous les membres du personnel d'Oxfam confrontés à un comportement indésirable sur leur lieu de travail. Un conseiller confidentiel ne traite pas les plaintes formelles. En revanche, il peut fournir des conseils et un soutien pour explorer ensemble des solutions informelles au comportement indésirable ou pour formaliser une plainte par le biais des canaux appropriés d'Oxfam.

Les consultations avec un conseiller confidentiel étant strictement confidentielles, le conseiller ne prend aucune mesure sans le consentement explicite du membre du personnel, à moins que la loi ne l'oblige à le faire.

04. ROLES ET RESPONSABILITÉS

A RESPONSABILITÉS INSTITUTIONNELLES

Tous les membres du personnel doivent être informés du protocole de lancement d'alerte et des politiques liées à l'intégrité, et être conscients de leur propre responsabilité en ce qui concerne l'intégrité et le code de conduite d'Oxfam. Chaque membre du personnel doit évaluer les risques et défis spécifiques en matière d'intégrité dans le cadre de son travail et adapter ses actions en conséquence. Vous trouverez ci-dessous une description des responsabilités et des mandats institutionnels liés à l'intégrité dans notre organisation.

Le conseil d'administration (Board of Directors) d'Oxfam Novib appuie le protocole de lancement d'alerte d'Oxfam Novib. Il joue un rôle de premier plan dans la promotion d'une culture fondée sur l'éthique et la responsabilité. Le conseil d'administration délègue la responsabilité de la gestion des signalements de conduite répréhensible à l'unité « Intégrité ». Le conseil d'administration est responsable en dernier ressort des conduites répréhensibles qui se produisent au sein d'Oxfam Novib et des bureaux pays dont Oxfam Novib est l'entité d'exécution.

- L'unité « Intégrité » d'Oxfam Novib travaille à la prévention, à la réponse et à l'élimination des conduites répréhensibles au sein d'Oxfam Novib et des bureaux pays pour lesquelles Oxfam Novib est l'entité d'exécution.

- Le point focal pour l'intégrité du conseil de surveillance (Board of Supervisors) d'Oxfam Novib aide le conseil de surveillance à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance en matière d'intégrité.

Il fournit au responsable de l'unité « Intégrité » un lien direct avec le conseil de surveillance pour aider à consolider l'indépendance de l'unité. Dans les cas de conduite répréhensible signalés à l'encontre d'un membre du conseil d'administration, le point focal pour l'intégrité du conseil de surveillance d'Oxfam Novib sert de conseiller au responsable de l'unité « Intégrité » dans la gestion du cas.

- La direction d'Oxfam Novib (Unit Managers) et la direction nationale des bureaux pays sont chargées de promouvoir une culture sûre et honnête. Les responsables peuvent recevoir des signalements de conduite répréhensible qu'ils doivent transmettre à l'unité « Intégrité ». En outre, les cadres supérieurs peuvent être impliqués dans la gestion ou la mise en œuvre de la réponse aux préoccupations soulevées, en coordination avec l'unité « Intégrité ». Toutefois, les détails des préoccupations soulevées ne sont communiqués aux cadres supérieurs qu'à titre confidentiel et sur la base du principe du « besoin de savoir ».

- L'unité des ressources humaines, des personnes et de la culture d'Oxfam Novib, les collègues des ressources humaines du pays et de l'unité de soutien aux bureaux pays (EAGBS) défendent une culture sûre et honnête au sein de l'organisation. De même, les collègues des ressources humaines peuvent être informés des préoccupations cela est nécessaire à la gestion ou à la mise en œuvre de la réponse. Toutefois, les détails des préoccupations soulevées ne leur sont communiqués qu'à titre confidentiel et sur la base du principe du « besoin de savoir ».

- Oxfam International est responsable de la gestion des plaintes pour conduite répréhensible impliquant le personnel et le personnel associé au sein du Secrétariat d'OI. Les représentants OI peuvent être impliqués dans la gestion ou la mise en œuvre de la réponse aux préoccupations soulevées.

B RESPONSABILITÉS DE NOTIFICATION

- **Tous les employés d'Oxfam Novib et les personnes travaillant pour ou affiliées à Oxfam Novib** sont tenus, comme le stipule le Code de conduite d'Oxfam, de signaler toute conduite répréhensible, vécue ou observée, sur le lieu de travail dès que possible, en utilisant l'un des canaux décrits ci-dessus.

- **Les responsables** qui ont reçu une plainte ou qui ont été informés de préoccupations concernant une conduite répréhensible sont tenus de signaler ces plaintes et préoccupations sans délai à l'unité « Intégrité » d'Oxfam Novib. Tous les responsables sont vivement encouragés à ne pas prendre de mesures d'enquête ou de mesures disciplinaires avant d'informer l'unité « Intégrité ». Si le lanceur d'alerte initial souhaite rester anonyme, il est possible de faire part de ses préoccupations à l'unité « Intégrité » sans divulguer d'informations personnelles.

- **Les centres de liaison de sauvegarde** qui ont reçu une plainte ou qui ont été informés de préoccupations concernant une conduite répréhensible doivent signaler ces plaintes et préoccupations immédiatement à l'unité

« Intégrité » d'Oxfam Novib, sans en référer à la hiérarchie. En cas de doute, il est important de signaler toute préoccupation relative à l'intégrité physique et mentale d'une personne ou à la corruption. Si le lanceur d'alerte initial souhaite rester anonyme, il est possible de signaler la conduite répréhensible à l'unité « Intégrité » sans divulguer d'informations personnelles.

- **Les conseillers confidentiels** sont tenus de respecter la confidentialité de toutes les consultations, mais pas de signaler les conduites répréhensibles, sauf si l'employé qui demande de l'aide y consent explicitement. Toutefois, si la situation risque de se dégrader davantage ou de s'aggraver au point de porter gravement atteinte à d'autres personnes ou à l'organisation, le conseiller confidentiel doit rompre la confidentialité et faire part de ses préoccupations à l'unité « Intégrité » d'Oxfam Novib. Il prend cette décision uniquement après en avoir discuté avec l'employé qui demande de l'aide et l'avoir encouragé à signaler lui-même la conduite répréhensible.

Les informations relatives aux conduites répréhensibles doivent être traitées avec précaution afin de ne pas causer de détresse ou de préjudice aux personnes concernées et de ne pas mettre en péril l'intégrité d'une enquête ou d'une réponse. Par conséquent, les informations sensibles et personnelles ne doivent être communiquées qu'aux personnes qui ont besoin de les connaître, par l'un des canaux décrits ci-dessus.

Les représailles à l'encontre de toute personne signalant de bonne foi un soupçon de conduite répréhensible ou coopérant avec l'unité « Intégrité » au cours de la réponse sont interdites. Les personnes qui se livrent à des représailles peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires. Si vous pensez que vous subissez ou avez subi des représailles parce que vous avez soulevé une préoccupation, vous devez le signaler par l'un des canaux décrits ci-dessus.

Aucune mesure disciplinaire ne sera prise à l'encontre d'un membre du personnel ayant fait part d'une préoccupation de bonne foi, même si cette préoccupation s'avère par la suite erronée ou malavisée. Toutefois, une plainte infondée déposée avec une intention malveillante fera l'objet d'une enquête indépendante et pourra donner lieu à des mesures disciplinaires.

05. PROCESSUS DE GESTION DES CAS D'INTÉGRITÉ

Lorsqu'elle répond à un signalement de conduite répréhensible, l'unité « Intégrité » d'Oxfam Novib s'engage à agir rapidement et à y répondre de manière appropriée, en suivant une procédure rigoureuse et en garantissant un traitement équitable à toutes les personnes impliquées. En conséquence, une procédure opérationnelle standard One Oxfam a été adoptée pour les conduites répréhensibles liées à la sauvegarde et interpersonnelles, ainsi qu'une procédure similaire pour les réponses à la fraude et à la corruption. Cependant, le calendrier du processus suivi pour toutes les réponses aux signalements de conduite répréhensible, tel qu'exposé dans le diagramme ci-dessous, peut varier en fonction de la nature et de la complexité des préoccupations soulevées.

Toute plainte ou préoccupation concernant la gestion d'un cas spécifique en dehors de la procédure de recours normale doit être adressée à un membre du conseil d'administration. Si le signalement concerne un membre du conseil d'administration,

la plainte doit être adressée au point focal pour l'intégrité au sein du conseil de surveillance d'Oxfam Novib.

Si, après épuisement des mesures internes, le plaignant estime toujours que le signalement n'a pas été traité de manière appropriée ou lorsqu'un autre avis externe est nécessaire, les Pays-Bas proposent également l'option de signalement suivante :

Département d'enquête de la Huis voor Klokkenluiders (Maison des lanceurs d'alerte) : <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/english>





06. APPLICATION, DÉROGATIONS, PÉRIODE DE TRANSITION ET RÉVISION

Aucune dérogation n'est applicable concernant ce protocole.

Le protocole de lancement d'alerte entre en vigueur le 15/06/2023, remplaçant le protocole de signalement approuvé par le PEO le 24/09/2018. Ce protocole a été révisé le 15/06/2025 et fera l'objet d'une nouvelle révision et mise à jour au plus tard deux ans après cette date.

1. INFORMATIONS ADMINISTRATIVES

Propriétaire du contenu	Unité « Intégrité », appuyée par le directeur des finances et des opérations
Personne de contact	Responsable d'unité « Intégrité » Integrity@oxfamnovib.nl
Version finale	15/06/2023 (Révisé le 15/06/2025)
Éditeur	Unité « Intégrité »
Remarques	Cette révision remplace les versions antérieures du protocole de signalement. Veuillez noter que ce protocole a un caractère complémentaire, toute législation nationale applicable reste donc valable. Lorsque les termes du présent protocole sont plus stricts que la législation applicable ou prévoient des garanties, des droits ou des recours supplémentaires, les termes du présent protocole prévalent.
Langues disponibles	Anglais, portugais, français et arabe

ANNEXE 1

DÉFINITIONS DE CONDUITE RÉPRÉHENSIBLE ET EXEMPLES

EXPLOITATION, ABUS ET HARCÈLEMENT SEXUELS (EAHS)

DÉFINITION	EXEMPLES
ABUS SEXUEL	
Toute atteinte sexuelle commise avec force, avec contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou menace d'une telle atteinte.	Un chauffeur employé par Oxfam viole un autre membre du personnel d'Oxfam alors qu'il se rendait sur un site éloigné. Un membre du personnel d'Oxfam touche de manière inappropriée des parties intimes du corps du cuisinier dans la maison d'hôtes d'Oxfam.
EXPLOITATION SEXUELLE	
Tout abus réel ou toute tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui.	Un employé suggère à un membre de la communauté qu'il peut être promu sur la liste des distributions s'il est prêt à s'engager dans une relation amoureuse. Un membre du personnel d'Oxfam paie pour avoir des relations sexuelles avec une personne vivant dans le camp de réfugiés où Oxfam distribue de la nourriture.
HARCÈLEMENT SEXUEL	
Le harcèlement sexuel est une avance sexuelle non désirée, une demande de faveur sexuelle, un comportement ou une parole ou un geste de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il offense ou humilie une autre personne ou qu'il soit perçu comme tel. Lorsqu'une telle conduite interfère avec le travail, devient une condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement sexuel peut survenir sur le lieu de travail ou en relation avec le travail.	Un employé fait régulièrement des blagues grossières et partage des photos vulgaires avec ses collègues dans des lieux publics et privés. Un cadre supérieur a des gestes à connotation sexuelle envers les participants d'un atelier. Un responsable insinue que le renouvellement du contrat d'un membre du personnel subalterne est subordonné à la participation à des activités sexuelles.

MALTRAITANCE DES ENFANTS

La maltraitance des enfants implique la violation des droits de l'enfant et comprend toutes les formes de violence à l'encontre des enfants : violences physiques, émotionnelles et sexuelles, négligence, violence familiale, exploitation sexuelle, enlèvement et traite, y compris à des fins sexuelles, implication d'un enfant dans l'exploitation sexuelle en ligne et le travail des enfants, tels que définis dans la politique de sauvegarde des enfants One Oxfam.

FORMES DE MALTRAITANCE DES ENFANTS	DÉFINITION ET EXEMPLES
ABUS ET EXPLOITATION SEXUELS SUR DES ENFANTS	Lorsqu'un enfant est utilisé par un autre enfant, un adolescent ou un adulte pour sa propre stimulation sexuelle ou son plaisir sexuel. L'abus sexuel implique toutes les formes d'activité sexuelle impliquant des enfants. L'activité sexuelle avec des enfants qui constitue un abus ou une exploitation sexuelle peut inclure des activités avec ou sans contact. Par exemple, exposer un enfant à du matériel d'exploitation sexuelle d'enfants en ligne ou prendre des photos d'enfants à des fins d'exploitation sexuelle.
EXPLOITATION NON SEXUELLE	L'exploitation des enfants à des fins non sexuelles, comme le travail des enfants et la traite des enfants.
VIOLENCE PHYSIQUE	Lorsqu'une personne blesse délibérément ou menace de blesser un enfant. Les comportements physiquement violents comprennent les bousculades, les coups, les gifles, les secouements, les jets, les coups de poing, les coups de pied, les morsures, les brûlures, les étranglements et les empoisonnements. Ils incluent également les pratiques culturelles qui peuvent altérer l'intégrité physique de manière à provoquer une détresse, un préjudice et/ou des conséquences durables sur la santé, telles que les mutilations génitales féminines.
ABUS ÉMOTIONNEL	Une atteinte persistante à l'estime de soi de l'enfant. Les exemples incluent, sans s'y limiter, les injures, les menaces, le ridicule, la honte, l'intimidation ou l'isolement de l'enfant.
NÉGLIGENCE DES ENFANTS	L'incapacité persistante, lorsqu'il existe des moyens, ou le refus délibéré de fournir à l'enfant de l'eau potable, de la nourriture, un abri, des installations sanitaires, une surveillance ou des soins, au point de mettre en péril sa santé et son développement.
MARIAGE D'ENFANTS	Le mariage des enfants est un mariage formel ou une union informelle avant l'âge de 18 ans.

CORRUPTION

DÉFINITION	EXEMPLES
FRAUDE	
La fraude est un acte ou une omission qui induit ou tente d'induire intentionnellement en erreur une partie afin d'obtenir un avantage financier ou autre ou de se soustraire à une obligation. Cela peut également impliquer un abus de position. La fraude peut être perpétrée en interne ou par des parties externes.	Un employé crée une fausse facture qu'il utilise ensuite pour régler un fonds de caisse, conservant ainsi de l'argent auquel il n'a pas droit. Une organisation partenaire fournit de faux documents financiers afin de pouvoir facturer les mêmes coûts de projet à Oxfam et à un autre bailleur de fonds. Les membres d'une équipe de programme falsifient les entrées dans le registre des distributions d'argent afin de pouvoir garder une partie de l'argent pour eux-mêmes.
VOL	
Le vol est le fait de s'emparer du bien d'autrui sans son consentement et dans l'intention de l'en priver définitivement. Le vol peut être perpétré en interne ou par des parties externes.	Un employé prend indûment de l'argent liquide dans le coffre-fort du bureau en sachant qu'il n'en a pas le droit. Un employé récupère les kits WASH de l'entrepôt afin de les vendre à titre privé. Un employé ne rend pas son ordinateur portable à Oxfam après avoir quitté l'organisation.
CORRUPTION	
La corruption est le fait d'offrir, de donner ou de promettre (ou de demander, d'accepter ou de convenir de recevoir) un avantage financier ou autre pour influencer une autre personne afin qu'elle exerce une fonction ou une activité de manière inappropriée, ou pour obtenir un avantage indu.	Un responsable de la logistique accepte de truquer une procédure de passation de marché afin d'attribuer un contrat à un fournisseur, en échange d'un pot-de-vin de la part de ce dernier. Un employé propose de payer une somme illégitime à un fonctionnaire des douanes afin de libérer rapidement des marchandises importées de l'étranger. Un employé est arrêté pour excès de vitesse dans un véhicule d'Oxfam par la police routière locale. L'employé s'engage à payer une somme en espèces aux agents pour éviter de recevoir une contravention formelle et une amende plus lourde.

NÉPOTISME	
Le népotisme est un favoritisme accordé aux associés, quel que soit leur mérite.	Un cadre supérieur influence un processus de recrutement pour s'assurer qu'un membre de sa famille se voit offrir un poste. Un employé influence un processus de sélection de partenariat pour attribuer un contrat de partenariat à une organisation appartenant à son conjoint.
BLANCHIMENT D'ARGENT	
Le blanchiment d'argent est le processus qui consiste à transformer les produits du crime en biens ou en argent auxquels on peut accéder légitimement sans éveiller les soupçons.	Un bailleur de fonds privé utilise son don à Oxfam pour transférer d'un pays à l'autre de l'argent gagné par le biais d'activités criminelles. Le bailleur de fonds demande qu'une partie des fonds donnés soit transférée à une fausse ONG du pays de destination.
DÉTOURNEMENT DE L'AIDE ET FINANCEMENT DU TERRORISME	
L'aide (y compris les fonds, les biens économiques et le soutien matériel) est sciemment ou imprudemment détournée de son objectif et mise à la disposition d'une entité ou d'un individu désigné comme terroriste par la communauté internationale ou les gouvernements nationaux affiliés, ou d'individus ou d'entités faisant l'objet de sanctions financières de la part des Nations unies, d'un État concerné ou de l'Union européenne.	Oxfam se procure des articles auprès d'un fournisseur qui figure sur une liste internationale de terroristes. Un bureau d'Oxfam est investi pendant la nuit par des membres d'un groupe terroriste prohibé, qui volent des biens. Oxfam verse une subvention à une organisation partenaire affiliée à un groupe terroriste prohibé.

CONDUITE RÉPRÉHENSIBLE INTERPERSONNELLE

DÉFINITION

EXEMPLES

ABUS DE POUVOIR

Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne en position d'autorité, réelle ou perçue, abuse de son pouvoir pour opprimer quelqu'un, contrôler quelqu'un ou imposer des exigences excessives à autrui.

INTIMIDATION

Les intimidations sont des comportements dirigés contre un individu ou un groupe d'individus qui créent un environnement menaçant ou intimidant, sapant la confiance et l'estime de soi du ou des destinataires. Il peut s'agir d'un abus ou d'un détournement de pouvoir qui humilie ou blesse le(s) destinataire(s), et peut prendre la forme d'un comportement ou d'une conduite physique ou psychologique.

Remarque : Les actions de gestion visant à gérer les performances et la conduite ne constituent pas en elles-mêmes du harcèlement ou de l'intimidation.

Comportement agressif envers autrui, y compris colère ou cris déraisonnables, gestes menaçants, langage, insultes ou violence réelle.

Critique qui se concentre sur une caractéristique personnelle plutôt que sur la performance professionnelle, ou critique de quelqu'un devant d'autres qui mine sa confiance.

Fixer constamment des objectifs avec des délais impossibles ou des tâches irréalisables ; pression inutile. Utiliser des niveaux inutiles de supervision excessive et interférer avec les petits détails du travail.

Retenir délibérément des informations professionnelles ou bloquer de manière déraisonnable des possibilités de promotion ou de formation. Conduite conçue pour dénigrer la réputation d'une personne au sein de l'organisation ou de la communauté au sens large.

DISCRIMINATION	
La discrimination est un traitement inéquitable ou une distinction arbitraire fondés sur la race, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, le handicap, l'âge, la langue, l'origine sociale ou toute autre caractéristique ou tout trait commun similaire d'une personne. La discrimination peut être un événement isolé affectant une personne ou un groupe de personnes dans une situation similaire, ou peut se manifester par du harcèlement ou un abus d'autorité. Elle peut également se produire à travers des systèmes qui créent des barrières ou excluent des personnes ou des groupes de personnes sur la base de ces caractéristiques.	Exclure des personnes en raison de caractéristiques personnelles. Toutes « blagues », plaisanteries, insultes, railleries ou tous quolibets qui se concentrent sur des caractéristiques personnelles ou physiques telles que définies ci-dessus. Affichage ou circulation de tout matériel offensant, graffiti, littérature raciste ou autrement discriminatoire ; des images, des objets ou des documents écrits. L'usage généralisé d'un langage raciste, d'une terminologie raciste, d'un langage homophobe ou d'un langage autrement discriminatoire ou provocateur.
HARCÈLEMENT	
Le harcèlement est défini comme tout acte désagréable ou offensant. Bien qu'il puisse parfois s'agir d'une seule action, il est généralement défini comme des actions répétées et déraisonnables qui visent un individu ou un groupe d'individus et peuvent entraîner des difficultés dans l'exécution des tâches assignées ou donner à l'employé l'impression que l'environnement de travail est hostile, intimidant ou humiliant. Cette situation peut entraîner des risques pour la santé, la sécurité et le bien-être de la personne. Le harcèlement implique souvent un abus de pouvoir, ce qui signifie que la personne visée ressent la situation comme indésirable et a du mal à se défendre.	Insulter ou ridiculiser la façon dont quelqu'un s'habille, parle ou se comporte. Attention persistante ou non désirée, ou contact physique persistant ou non désiré ou similaire. L'exercice d'une influence indue, par exemple en insinuant ou en déclarant que les possibilités d'emploi d'une autre personne pourraient être affectées négativement par un refus de se soumettre à des exigences ou à des demandes qui ne peuvent être raisonnablement attendues dans le cadre du travail de cette personne.

PRÉJUDICE INSTITUTIONNEL

Criminalisation de la victime ou revictimisation dans l'institution chargée d'assurer la protection de la victime ; la version des faits de la victime est remise en question ou elle est accusée d'être à l'origine de l'agression, ou on tente de la convaincre de résoudre le problème en privé au lieu de le signaler.

REPRÉSAILLES

Il y a représailles lorsqu'un employé est menacé ou traité de manière moins favorable parce qu'il a déposé ou soutenu une plainte ou un grief de bonne foi, ou parce qu'il est soupçonné de l'avoir fait ou qu'il est sur le point de le faire.