



Politique One Oxfam sur la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels (PHEAS)

POUR SIGNALER UNE PRÉOCCUPATION RELEVANT DE LA PRÉVENTION ET PROTECTION, VOUS POUVEZ :

- Vous rendre sur <https://oxfam.clue-webforms.co.uk/webform/misconduct/fr>
- Contacter un-e responsable ou un point focal en prévention et protection dans votre bureau ou chez un affilié.
- Consulter le site de votre affilié d'Oxfam ou la [communauté de prévention et protection sur Compass](#) pour obtenir les coordonnées de l'équipe de prévention et protection la plus proche.

Approuvé par / Date	Groupe de travail sur la prévention et la protection et la culture interne / 11 mars 2021	Date d'entrée en vigueur	11/03/2021
Document	Politique	Classification du document	Interne
Catégorie de politique	Organisationnelle	Dernière révision	2018
Conformité	Obligatoire	Prochaine révision	2024
Propriétaire du document	Responsable OI de la prévention et protection	Contacts clés	Révision prévue pour Septembre 2026

TABLE DES MATIÈRES

1. PORTÉE ET BUT	3
2. ÉNONCÉ POLITIQUE	3
3. PRINCIPES ET ENGAGEMENTS D'OXFAM EN MATIÈRE DE PHEAS.....	4
4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	8
5. PRÉSENTER UNE PLAINTÉ OU SIGNALER UNE SITUATION PRÉOCCUPANTE	10
6. POLITIQUES ET PROCÉDURES ONE OXFAM CONNEXES.....	11
ANNEXE 1 : DÉFINITIONS	12
Version :.....	13

1. PORTÉE ET BUT

La présente politique s'applique dans le monde entier, à l'ensemble des salarié·es d'Oxfam et de son personnel apparenté¹, y compris à Oxfam International, aux sièges des affiliés, dans les plateformes régionales et dans les programmes pays, à la fois pendant et en dehors des heures normales de travail, hormis dans les pays dans lesquels cette politique contrevient à la législation locale, auquel cas il convient de se conformer à cette législation locale uniquement dans la mesure où celle-ci est plus stricte que la présente politique, conformément aux normes adoptées par Oxfam en matière de droits humains, et sous la supervision de [équivalent de l'équipe de prévention et protection chez l'affilié et du/de la directeur/trice des RH]. La politique d'Oxfam s'applique si elle est plus stricte que la législation locale.

La présente politique définit l'approche adoptée par Oxfam pour prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels (PHEAS), et y réagit le cas échéant. Elle comprend :

- nos engagements à prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et à prendre des mesures appropriées lorsqu'un problème survient ;
- les principes sur lesquels nous nous appuyons pour prendre des décisions et des mesures et ;
- nos attentes envers toutes les personnes qui travaillent au nom d'Oxfam.

2. ÉNONCÉ POLITIQUE

Oxfam applique une politique de tolérance zéro face à l'inaction en cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Chez Oxfam, nous pensons que toute personne doit pouvoir jouir du droit de mener sa vie à l'abri des violences sexuelles et de tout abus de pouvoir, indépendamment de son âge, son genre, son orientation sexuelle, son handicap, sa religion ou son origine ethnique. Nous reconnaissons l'existence de rapports de force inégaux au sein de l'organisation et par rapport aux populations auprès desquelles nous œuvrons, et nous savons qu'il existe un risque de voir certaines personnes profiter de leur position de force à des fins personnelles. Oxfam ne tolère aucune forme de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels de la part de ses employé·es, bénévoles, consultant·es, partenaires et tout·e autre représentant·e impliqué·e dans ses activités. Oxfam s'engage à soutenir les personnes ayant été confrontées à des violences, à améliorer ses capacités en matière de prévention et protection contre les comportements sexuels répréhensibles et la maltraitance des enfants, à signaler les cas, à mener des enquêtes et à prévenir les actes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels.

Les responsables et les équipes chargé·es des questions relevant de la prévention et protection au niveau des affiliés s'appuieront sur la présente politique tout en tenant compte de la législation en vigueur (notamment le droit du travail, le Code pénal et la loi sur la protection de la vie privée) et du devoir de protection pour statuer sur la réponse à donner aux plaintes et aux préoccupations soulevées. Pour de plus amples informations, veuillez contacter le ou la responsable prévention et protection de votre affilié (*voir les mécanismes de contact pour chaque affilié en annexe 2*) ou votre point focal en prévention et protection au niveau local.

¹La présente politique prévaut si elle est plus stricte que la législation locale. Dans les pays où cette politique contrevient à la législation locale, ces différences seront prises en compte sous la supervision du siège de l'affilié concerné. La catégorie des « employé·es et du personnel apparenté d'Oxfam » comprend toute personne ayant un lien contractuel avec Oxfam, y compris les stagiaires, les bénévoles, les consultant·es, les partenaires, les bénéficiaires de sous-subsidations, etc. Pour de plus amples informations, voir l'annexe 1.

Remarque : Le titre de la présente politique correspond au terme « protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) » tel qu'utilisé et reconnu au niveau international. Outre l'exploitation et les abus sexuels, cette politique prend aussi en compte le harcèlement sexuel. La présente politique ne fait pas partie des conditions contractuelles du personnel et peut faire l'objet de changements, à la discrétion de l'équipe de direction. Les autres politiques pertinentes en la matière sont : le Code de conduite One Oxfam (2017), la Politique One Oxfam en matière de soutien aux personnes ayant été confrontées à des violences (en cours de révision), la Politique de prévention et de protection de l'enfance One Oxfam, la Procédure opérationnelle standard One Oxfam pour le traitement des cas de « safeguarding » (SG), la Politique One Oxfam sur la prévention et protection des jeunes et la Politique One Oxfam sur la prévention et protection dans le domaine numérique. Les politiques d'Oxfam en matière de prévention et protection sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.oxfam.org/en/what-we-do/about/safeguarding> et sur [Compass](#) en plusieurs langues.

3. PRINCIPES ET ENGAGEMENTS D'OXFAM EN MATIÈRE DE PHEAS

Oxfam s'engage à mettre en œuvre, de manière exhaustive et continue, les six principes fondamentaux concernant l'exploitation et les abus sexuels énoncés par le Groupe de travail spécial du Comité permanent interorganisations (CPI) sur la protection contre les actes d'exploitation et les abus sexuels, les normes opérationnelles minimales sur la PEAS établies par le CPI et la norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité.

3.1. Principes fondamentaux d'Oxfam en matière de PHEAS²

- L'exploitation et les abus sexuels par les employé·es et le personnel apparenté d'Oxfam constituent des fautes graves et sont subséquemment motifs de licenciement ou de rupture de contrat/d'accord. Le harcèlement sexuel par les employé·es et le personnel apparenté d'Oxfam constitue un motif de sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.
- Toute relation sexuelle avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays concerné. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. [<https://www.oxfam.org/fr/decouvrir/qui-sommes-nous/politiques-et-procedures-de-prevention>]
- Les employé·es et le personnel apparenté d'Oxfam ont l'interdiction, à tout moment que ce soit, de demander des faveurs sexuelles ou d'imposer toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile en échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services³. Cela comprend les relations sexuelles monnayées et l'échange d'aide humanitaire due aux bénéficiaires d'un programme contre des faveurs sexuelles.
- Les relations sexuelles entre les employé·es ou le personnel apparenté d'Oxfam et les membres des communautés avec lesquelles nous travaillons sont interdites. Considérant les contextes dans lesquels Oxfam intervient, ces relations peuvent être fondées sur une dynamique de pouvoir par essence inégalitaire et peuvent nuire à la crédibilité et à l'intégrité du travail d'aide et de développement d'Oxfam. Les employé·es et le personnel apparenté d'Oxfam doivent signaler à leur responsable hiérarchique ou au point focal RH toute relation antérieure avec des membres des communautés auprès desquelles nous œuvrons.
- Si un·e employé·e ou membre du personnel apparenté d'Oxfam s'inquiète ou suspecte des faits de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels de la part d'un·e collègue, que ce soit au sein d'Oxfam ou

² Les six principes fondamentaux sont tirés de la circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur les dispositions spéciales visant à prévenir

l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13). Oxfam les a modifiés pour y inclure le harcèlement sexuel et des considérations sur les employé·es et le personnel apparenté d'Oxfam.

³ Le Code de conduite d'Oxfam interdit formellement d'acheter des services sexuels. Oxfam n'émet pas de jugement envers les personnes qui vendent des services sexuels en échange d'argent ou de cadeaux ou d'un soutien matériel (« commerce sexuel »). Cependant, Oxfam interdit l'achat de services sexuels afin de prévenir l'exploitation et les abus sexuels.

non, il/elle doit immédiatement faire part de ses préoccupations en utilisant les mécanismes de signalement en place (voir la section 5).

- Les employé-es et le personnel apparenté d'Oxfam sont tenu-es d'instaurer et de préserver un environnement propice à la prévention de tout harcèlement, de toute exploitation et de tout abus d'ordre sexuel et de toute maltraitance à l'égard d'enfants⁴ ; cet environnement devra aussi promouvoir l'application de la présente politique. Le personnel d'encadrement d'Oxfam à tous les niveaux a la responsabilité particulière de mettre en place et d'appuyer des systèmes qui préservent un tel environnement.

3.2 Engagements d'Oxfam

Pour prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels ou y réagir le cas échéant, Oxfam est résolue à respecter les engagements suivants, mis en lumière dans les six principes fondamentaux mentionnés ci-dessus.

a. Une culture interne sûre, respectueuse et inclusive :

Oxfam fera tout ce qui est en son pouvoir pour instaurer et préserver une culture organisationnelle sûre, équitable et inclusive, dans laquelle toutes les personnes qui travaillent pour et avec elle, ainsi que celles appartenant aux communautés dans les sites d'intervention d'Oxfam, sont traitées avec dignité, où leurs droits sont respectés et leurs voix entendues. Cela implique d'appliquer les valeurs féministes d'Oxfam et ses principes de travail en matière de justice de genre, incluant le partage du pouvoir. Cette démarche nous donnera l'occasion de discuter et de réfléchir à des questions d'actualité avec un groupe diversifié de parties prenantes (« rien sur nous sans nous »), ce qui aboutira à un travail substantiel de prévention et de réponse le cas échéant, en offrant un soutien aux personnes ayant été confrontées à des violences et en tenant pour responsables ceux et celles qui se rendent coupables de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels.

b. Signaler les cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels :

- Nous devons veiller à l'existence de mécanismes multiples pour que les employé-es d'Oxfam, son personnel apparenté et les membres des communautés auprès desquelles nous œuvrons, ou toute autre personne, puissent signaler en toute sécurité les cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Ces mécanismes doivent être conçus en concertation avec les communautés locales et le personnel sur place afin de garantir qu'ils sont sûrs et accessibles.
- Nous devons veiller à ce que toutes les personnes qui travaillent au nom d'Oxfam et celles que nous aidons sachent comment utiliser ces mécanismes de signalement sûrs, en prévoyant des communications adaptées aux enfants et à une diversité de personnes. Pour ce faire, les procédures de signalement seront communiquées dans les langues locales et régulièrement expliquées.
- Nous devons offrir des formations et des informations à tou-te-s les employé-es et au personnel apparenté d'Oxfam, notamment aux points focaux en prévention et protection, afin de s'assurer qu'ils/elles comprennent leurs obligations et comment s'acquitter de leurs fonctions en cas de plaintes ou de signalements. Un accent particulier sera mis sur la confidentialité.
- Nous devons respecter les exigences de signalement externe établies par la procédure opérationnelle standard pour le signalement des comportements répréhensibles. Seul le personnel ayant des pouvoirs délégués peut signaler un incident aux bailleurs externes et aux organismes de réglementation externes. Les personnes ayant été confrontées à des violences/victimes ont le droit de s'adresser directement aux organismes de réglementation de leur pays. À leur demande, Oxfam peut aider les personnes ayant été confrontées à des violences/victimes à faire un signalement.

⁴ Veuillez vous référer à la [Politique de prévention et de protection de l'enfance One Oxfam](#) pour en savoir plus sur la PHEAS en rapport avec les enfants.

c. Réagir en cas de signalement de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels :

Oxfam réagira promptement et de manière professionnelle face à toute situation préoccupante ou accusation de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. Pour en savoir plus sur ce point, veuillez vous référer à la Procédure opérationnelle standard One Oxfam pour le traitement des cas de prévention et protection⁵. *(REMARQUE : lien uniquement visible en interne par le personnel d'Oxfam).*

Chaque situation préoccupante ou accusation sera toujours prise au sérieux et fera l'objet d'une enquête et de mesures si cela s'avère nécessaire, conformément à nos principes en matière de prévention et protection énumérés ci-dessous.

- **Approche axée sur les personnes ayant été confrontées à des violences :** Une approche axée sur les personnes ayant été confrontées à des violences crée un environnement solidaire, dans lequel les droits et les souhaits de ces personnes sont respectés et considérés prioritaires. Une telle approche permet également d'assurer la sécurité de ces personnes et de garantir qu'elles soient traitées avec dignité et respect. L'approche centrée sur les personnes ayant été confrontées à des violences repose sur les principes directeurs suivants :
 - o Sécurité : La sécurité de la personne ayant été confrontée à des violences, ainsi que de ses enfants, est la première préoccupation.
 - o Confidentialité : Les personnes ayant été confrontées à des violences ont le droit de choisir à qui elles veulent ou ne veulent pas raconter ce qui leur est arrivé. De plus, ces informations ne doivent être divulguées qu'avec le consentement éclairé de la personne en question. Toutefois, si une menace grave et imminente pèse sur un enfant ou une autre personne, il est possible que la nécessité d'agir sans délai l'emporte sur la confidentialité.
 - o Respect : Toutes les mesures prises le seront dans le respect des choix, des souhaits, des droits et de la dignité de la personne qui a été confrontée à des violences. Le rôle des équipes de prévention et protection est de faciliter le rétablissement de la personne ayant été confrontée à des violences et de l'aider en lui offrant des ressources pertinentes.
 - o Non-discrimination : Les personnes ayant été confrontées à des violences seront traitées sur un pied d'égalité, indépendamment de leur âge, de leur genre, de leur couleur de peau, de leur religion, de leur nationalité, de leur appartenance ethnique, de leur orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique.
- **Un système de traitement des cas rigoureux, qui engage la responsabilité de l'organisation :** Toutes les accusations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, et les mesures qui suivent, seront documentées et enregistrées dans une base de données sécurisée et confidentielle afin de garantir l'obligation de redevabilité. La réception d'un signalement sera officiellement accusée dans un délai de 24 heures, et une équipe chargée de la prévention et protection organisera dans les 72 heures une réunion au sujet de l'affaire afin d'évaluer les risques immédiats et de décider des prochaines étapes.
- **Enquêtes :** Oxfam mènera des enquêtes indépendantes, sûres et discrètes par l'entremise d'enquêteurs/trices formé-es qui travaillent avec les équipes de prévention et protection d'Oxfam, en reconnaissant les droits de toutes les personnes concernées et son devoir de protection envers celles-ci, y compris le/la plaignant-es et/ou la personne ayant été confrontée à des violences, les témoins et la personne faisant l'objet de la plainte.
- **Un processus de décision redevable :** Oxfam prendra des mesures rapides et adéquates à l'encontre de tout-e employé-e et membre du personnel apparenté s'avérant responsable d'actes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. Il pourra notamment s'agir de mesures administratives, disciplinaires et/ou d'un renvoi devant les autorités locales si cela s'avère approprié et sûr. Un comité décisionnel

⁵ Le dossier contenant les informations en plusieurs langues est disponible [ici](#).

Veuillez noter que le sous-dossier en anglais contient également les procédures opérationnelles standard, la vidéo sur le traitement des cas, la FAQ, le poster et le diagramme de processus. Il est disponible [ici](#).

indépendant et composé à la fois d'hommes et de femmes sera nommé pour chaque enquête afin d'assurer l'impartialité, la transparence et la redevabilité du processus (le comité pourra par exemple comprendre des personnes extérieures au pays où se déroule l'affaire). Le processus décisionnel sera soumis au contrôle des responsables et/ou des conseillers/ères concerné-es en matière de prévention et protection.

- **Soutien à la personne ayant été confrontée à des violences** : Les personnes ayant été confrontées à des faits de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels ont droit à des services de soutien spécialisés. Oxfam s'engage à diriger ces personnes vers des services de soutien compétents, adaptés et disponibles, en fonction de ce qu'elles souhaitent et de leurs besoins. Ce soutien peut comprendre : un soutien psychosocial spécialisé, par exemple un soutien psychologique, une aide médicale, des conseils juridiques ou l'accès aux programmes d'aide aux employé-es d'Oxfam (le cas échéant). Une aide sera offerte, qu'une intervention interne formelle soit réalisée ou non (p. ex. : enquête interne).

d. Intégrer la PHEAS dans le travail d'Oxfam

- **Un recrutement plus sûr** : Conformément au droit applicable, Oxfam s'engage à empêcher qu'une personne ayant perpétré des actes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels soit embauchée, mutée ou à nouveau recrutée. Les responsables et les équipes des RH veilleront à l'existence de procédures fiables de contrôle des recrutements (p. ex. : sélection préalable sur présentation d'un casier judiciaire vierge ou similaire) pour tou-te-s les membres du personnel, y compris les employé-es, les bénévoles, les consultant-es et les autres représentant-es de l'organisation. Tous les formulaires de candidature, entretiens et références doivent ainsi tenir compte des exigences et comportements attendus en matière de prévention et protection ainsi que d'égalité.

- **Des accords de partenariat sûrs** : Lors de la conclusion d'accords de partenariats, de sous-subsidations ou de sous-bénéficiaires, Oxfam veillera à ce que ces accords : i) intègrent la présente politique en pièce jointe ; ii) utilisent les termes appropriés pour imposer aux entités et personnes contractantes, ainsi qu'à leurs employé-es et à leurs bénévoles, de respecter un code de conduite qui soit conforme aux normes énoncées dans la présente politique ; iii) énoncent expressément que le fait pour ces entités ou personnes (selon les cas) de ne pas prendre les mesures préventives nécessaires contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, de ne pas mener d'enquête, de ne pas signaler les faits en question ou de ne pas prendre de mesures correctives en cas d'incidents avérés, constituera pour Oxfam un motif de rupture de l'accord ; iv) Oxfam évaluera la capacité des partenaires, y compris leurs politiques, procédures et formations, en vigueur en matière de prévention et protection ou, en l'absence de celles-ci, assurera un renforcement de ces capacités et fournira un soutien dans le cadre de l'établissement de tout nouveau partenariat.

- **Formation du personnel et des partenaires⁶** : Les employé-es et le personnel apparenté d'Oxfam doivent bénéficier, dans le cadre des formations d'initiation à leur entrée en fonction au sein d'Oxfam, de formations en prévention et protection (notamment sur le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels), dont une séance sur les politiques et les valeurs d'Oxfam, une présentation du Code de conduite, des informations concernant les mécanismes de signalement des situations préoccupantes et des conseils pour savoir où trouver des informations complémentaires sur la prévention et protection ainsi que sur les pratiques sûres au sein de l'organisation. Toute personne qui travaille directement avec des membres des communautés au nom d'Oxfam doit suivre une formation supplémentaire pour savoir comment recueillir et traiter des plaintes de manière sûre et en toute confidentialité.

⁶ Pour les employé-es, des programmes de formation obligatoires (notamment sur la justice de genre ainsi que sur la prévention et protection) sont disponibles sur la plateforme d'apprentissage d'Oxfam :

<https://elearning.oxfam.org/course/index.php?categoryid=125>

- **Redevabilité vis-à-vis des communautés auprès desquelles nous œuvrons :** Oxfam s'engage à promouvoir la redevabilité vis-à-vis des individus et des communautés dans ses sites d'intervention : i) en garantissant la transparence des programmes et des activités d'Oxfam ainsi que des services auxquels ils/elles ont droit ; ii) en faisant mieux connaître le Code de conduite, les politiques de prévention et protection ainsi que les mécanismes de signalement d'Oxfam ; iii) en cherchant activement à obtenir des retours d'information de la part des communautés à propos du travail d'Oxfam, des comportements individuels et des plaintes ; iv) en informant les communautés des changements effectués à la suite de leurs commentaires (cela sera dans l'idéal fait par un-e représentant-e de la direction d'Oxfam). Les démarches ci-dessus doivent être effectuées de manière régulière, tout au long du cycle d'un programme ou d'une activité.
- **Programmation sûre :** Les employé-es et le personnel apparenté d'Oxfam doivent prendre des mesures proactives pour ne pas causer par inadvertance de préjudice aux civil-es, doivent contribuer activement à atténuer les risques existants et doivent veiller à ce que les programmes tiennent compte des conflits. Pour ce faire, il s'agira notamment d'intégrer des bonnes pratiques et des mesures de prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels dans l'ensemble du cycle de programme et de projet, y compris dans la conception du projet, les propositions de subvention, les évaluations, les mécanismes de plainte et de retour d'information et le processus de suivi et évaluation.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

- **Ensemble des employé-es d'Oxfam et du personnel apparenté :** Toutes les personnes qui travaillent au nom d'Oxfam doivent signaler tout acte ou soupçon de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels sur autrui (voir la section 5 ci-dessous). Le fait de ne pas signaler à la personne compétente ces soupçons de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels sur autrui constitue une violation des politiques d'Oxfam et peut donner lieu à l'adoption de mesures disciplinaires (à l'encontre des salarié-es) et à la cessation de la relation avec Oxfam (dans le cas des non-salarié-es). Aucune obligation de signalement ne repose sur les personnes qui ont elles-mêmes été confrontées à de telles violences.
- **Administrateurs/trices et directeurs/trices :** Les directeurs/trices et les administrateurs/trices d'Oxfam assument la responsabilité globale de cette politique et de sa mise en œuvre.
- **Directeur/trice général-e de l'affilié d'Oxfam :** Le/la directeur/trice général-e de chaque affilié Oxfam est responsable de l'application de la présente politique au sein de sa propre structure.
- **Points focaux en prévention et protection :** Ces personnes doivent apporter un soutien pour prévenir les actes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, et y réagir le cas échéant, en plus de leur poste attribué. Elles doivent donner des informations sur les meilleures pratiques et les promouvoir en recueillant les signalements de situations préoccupantes, en soutenant les personnes qui ont été confrontées à des violences et en signalant les incidents en toute confidentialité à travers les mécanismes mis en place au sein de l'affilié.
- **Responsables et conseillers/ères en prévention et protection :** Ces personnes doivent apporter un soutien aux points focaux en prévention et protection, ainsi qu'au personnel et aux programmes pour prévenir les actes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, et y réagir le cas échéant. Leur rôle consiste à sensibiliser aux bonnes pratiques, en les promouvant et en dispensant des formations, à recueillir les signalements de situations préoccupantes, à orienter les personnes qui ont été confrontées à des violences vers des services spécialisés et à contribuer à la conduite des enquêtes. Les responsables, les conseillers/ères et les équipes chargées de la prévention et protection, ainsi que le personnel d'encadrement, doivent apporter un appui supplémentaire pour aider à la mise en œuvre de la présente politique.

- **Personnel d'encadrement** : Ces personnes sont chargées de mieux faire connaître la présente politique aux employé·es sous leur responsabilité et d'appuyer/de concevoir des systèmes pour instaurer et préserver un environnement de travail sûr. Cela comprend aussi la responsabilité de veiller à ce que tou·te·s les employé·es et le personnel apparenté bénéficient de formations régulières en matière de PHEAS, en mettant l'accent sur le personnel en contact direct avec les bénéficiaires de nos programmes. Les responsables doivent faire de la sensibilisation à la PHEAS une priorité pour eux/elles-mêmes, leurs divisions, ainsi que chaque équipe ou service. Ils/elles doivent également prévoir les budgets nécessaires à certaines activités.
- **Équipes de programme** : Elles consultent les communautés (*d'une manière qui soit sûre, accessible et adaptée culturellement*) afin de veiller à ce que les membres de ces communautés, tout comme les personnes qui travaillent au nom d'Oxfam, connaissent le Code de conduite d'Oxfam et sachent comment porter plainte et signaler des situations préoccupantes, et afin de garantir qu'Oxfam intervienne le cas échéant. Les équipes de programmes doivent également expliquer clairement quels sont les biens et/ou services auxquels les membres des communautés ont droit et comment ces personnes sont sélectionnées.

La révision et la mise à jour annuelles de la présente politique incombe aux responsables de la prévention et protection chez les affiliés et au/à la directeur/trice de la prévention et protection chez OI. Ce processus tiendra compte des changements législatifs et organisationnels, des retours reçus et des enseignements tirés.

5. PRÉSENTER UNE PLAINTE OU SIGNALER UNE SITUATION PRÉOCCUPANTE

POUR SIGNALER UNE SITUATION PRÉOCCUPANTE, VOUS POUVEZ :

- Vous rendre sur <https://oxfam.clue-webforms.co.uk/webform/misconduct/fr>
- Contacter un-e responsable ou un point focal en prévention et protection dans votre bureau ou chez votre affilié
- Visiter le site de votre affilié Oxfam ou la [communauté de prévention et protection sur Compass](#) pour obtenir les coordonnées de l'équipe de prévention et protection la plus proche

Les employé-es et le personnel apparenté d'Oxfam ont le devoir de signaler tout soupçon ou toute situation préoccupante concernant des actes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. Quiconque a fait l'objet, a été témoin ou a entendu parler d'un comportement répréhensible peut, s'il concerne un-e membre du personnel d'Oxfam ou d'un partenaire (fournisseur, partenaire, sous-traitant), signaler cette situation préoccupante ou présenter une plainte sans crainte de représailles. Le ou la responsable de la prévention et protection chez l'affilié étudiera alors la suite à donner conformément à la procédure opérationnelle standard One Oxfam pour le traitement des cas disponible [ici](#).

Hormis demande expresse de la part des enquêteurs/trices dûment formé-es aux questions de prévention et protection, en vue de les aider confidentiellement dans leur enquête, les employé-es d'Oxfam et le personnel apparenté *ne doivent pas* enquêter de leur propre chef sur les accusations formulées ou incidents présumés. Les enquêtes sont menées par des enquêteurs/trices professionnel-les/formé-es et doté-es d'une expérience avérée dans le domaine de la PHEAS. Toute décision concernant un incident impliquant un enfant doit être prise conjointement avec ses parents/tuteurs dans la mesure du possible.

5.1 Mécanismes de signalement

Quiconque (y compris les membres des communautés avec lesquelles Oxfam travaille) a été témoin ou a fait l'objet d'un comportement répréhensible peut signaler les faits ou présenter une plainte à Oxfam sans crainte de représailles. Cela peut se faire oralement ou par écrit, auprès de votre équipe pays ou du point focal en prévention et protection de l'affilié d'exécution ou de l'affilié national, auprès de l'équipe de prévention et protection, ou en utilisant la ligne de signalement des comportements répréhensibles. Pour de plus amples informations, veuillez consulter les informations fournies ci-dessus. En l'absence d'équipe de prévention et protection ou de ligne téléphonique de signalement des comportements répréhensibles chez l'affilié employeur, si vous ne souhaitez pas remplir le formulaire de signalement en ligne ou si vous préférez procéder autrement, sachez que vous pouvez envoyer un courriel à l'une des adresses suivantes :

SpeakUp@oxfam.org.uk ou Safeguarding@oxfam.org.uk

qui sont à la disposition de tous les affiliés d'Oxfam et équipes pays. Les employé-es peuvent choisir de signaler une situation préoccupante à leur responsable hiérarchique ou à un-e membre de l'équipe des RH.

5.2 Confidentialité

Les plaintes peuvent être déposées de manière anonyme. Tout sera fait pour que la confidentialité soit garantie tout au long de la procédure de traitement de la plainte. Seul le personnel en ayant absolument besoin pour cette procédure aura accès aux informations permettant d'identifier les personnes associées à une plainte et ces informations ne seront pas transmises à d'autres personnes sans le consentement éclairé préalable de la personne qui a été confrontée à des violences, sauf si une vie humaine est en péril, si un enfant

est en danger ou si la loi l'exige, après avis d'un-e conseiller/ère juridique et uniquement si cette communication est sans risque.

Les informations ne permettant pas l'identification des personnes concernées seront transmises conformément aux exigences en matière de signalement imposées par les bailleurs et les organismes régulateurs.

Le personnel concerné par la procédure de traitement de la plainte sera sensibilisé à l'importance de maintenir la confidentialité et pourra être amené à signer un accord de confidentialité. Les employé-es qui enfreignent le principe de confidentialité s'exposeront à des mesures disciplinaires pouvant aboutir à leur licenciement, et les autres personnes qui travaillent avec Oxfam pourront voir leur collaboration avec l'organisation prendre fin. Dans certains cas, ce type de manquement est passible de sanctions légales.

5.3 Représailles contre les plaignant-es, les personnes ayant été confrontées à des violences et les témoins

Oxfam prendra des mesures contre toute personne, qu'elle soit visée par une plainte ou non, cherchant à prendre des mesures de représailles contre les plaignant-es, les personnes ayant été confrontées à des violences, les témoins ou la personne faisant l'objet d'une plainte. Les employé-es s'exposeront à des mesures disciplinaires pouvant aboutir à leur licenciement. Les autres personnes qui travaillent avec Oxfam pourront voir leur collaboration avec l'organisation prendre fin.

5.4 Plaintes concernant un partenaire d'Oxfam

Dans l'éventualité d'une plainte concernant une organisation partenaire, Oxfam exigera de cette organisation qu'elle réagisse de manière sûre, rapide et adéquate. En outre, Oxfam aidera le partenaire à remplir ses obligations en matière de signalement.

Dans la mesure du possible, Oxfam aidera le partenaire à gérer le problème par l'entremise d'une enquête indépendante et adaptée. Si le comportement répréhensible est avéré, la personne concernée ne pourra plus participer aux projets en cours. S'il existe une raison de croire qu'une suspicion d'abus n'a pas été traitée correctement par un partenaire, il est envisageable de retirer le financement ou de mettre un terme à la collaboration (réseaux et consortiums compris).

5.5 Plaintes concernant des organisations/entités externes

Les plaintes relevant de la prévention et protection transmises à Oxfam concernant d'autres organisations/entités doivent être communiquées à l'équipe de prévention et protection de l'affilié concerné, qui signalera ces incidents aux organisations concernées si cela ne pose aucun risque. Lors de la transmission de ces informations, il sera tenu compte des circonstances qui laissent augurer un risque potentiel pour une ou plusieurs personnes à l'avenir. Les plaintes doivent être communiquées aux groupes de travail et aux réseaux qui agissent localement sur les questions de PHEAS et/ou à la commission chargée des organismes de bienfaisance/à la police/aux bailleurs lorsque ce signalement s'avère sûr et adéquat et/ou lorsque les circonstances laissent augurer un risque potentiel pour une ou plusieurs personnes à l'avenir. Oxfam ne mènera pas d'enquête sur les cas concernant d'autres organisations, mais a l'obligation de les signaler.

6. POLITIQUES ET PROCÉDURES ONE OXFAM CONNEXES

Pour consulter les politiques et procédures en vigueur en matière de prévention et protection, ainsi que d'autres documents connexes, rendez-vous sur la [communauté de prévention et protection sur Compass](#).

ANNEXE 1 : DÉFINITIONS

Employé·es d'Oxfam et personnel apparenté : L'expression « employé·es d'Oxfam et personnel apparenté » comprend tou·te·s les employé·es d'Oxfam International, des affiliés d'Oxfam et des bureaux pays d'Oxfam. L'expression vise également les membres de la direction, les bénévoles, les stagiaires, ainsi que les consultant·es locales/aux et internationales/aux et les travailleurs/euses journaliers/ères, tout comme tou·te·s les sous-traitant·es (entreprises ou individus) de ces entités et leur personnel apparenté. Sont également concernées les entités autres qu'Oxfam (et leurs employé·es) et les personnes ayant conclu un accord de partenariat, de sous-subvention ou de sous-bénéficiaire avec Oxfam.

Harcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel s'entend de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou à humilier. Un tel comportement sera également considéré comme du harcèlement sexuel lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée sur le lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel peut résulter d'un acte isolé. Il peut mettre en présence des personnes de sexe opposé ou du même sexe. Tant les hommes que les femmes peuvent être visé·es par ce comportement ou en être les auteur·es.

Exploitation sexuelle : L'exploitation sexuelle désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Oxfam est consciente que les termes « abus sexuels » et « exploitation sexuelle » englobent de nombreux comportements et ne se limitent pas à des rapports sexuels.

Abus sexuels : Toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel. Le mariage forcé et l'esclavage sexuel, ainsi que les activités sexuelles avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans), constituent des exemples d'abus sexuels.

Relations sexuelles : Cela inclut notamment, mais pas uniquement, le fait pour un·e membre du personnel d'Oxfam ou apparenté d'avoir une relation physique intime, ou une relation sexuelle en ligne via les réseaux sociaux, par SMS ou par téléphone.

Abus sexuels à l'égard des enfants : Désigne le fait qu'un enfant soit utilisé par un autre enfant, un·e adolescent·e ou un·e adulte pour sa propre stimulation ou gratification sexuelle. Les abus sexuels comprennent toute activité sexuelle concernant des enfants, avec ou sans contact, y compris le fait d'exposer un enfant à du matériel en ligne d'exploitation sexuelle d'enfants ou le fait de prendre des photos ou d'enregistrer des vidéos d'enfants constituant une exploitation sexuelle.

Personne ayant été confrontée à des violences : Personne présumée avoir subi des actes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels.

Plaignant·e : Personne qui porte plainte (il peut s'agir de la personne ayant été confrontée à des violences ou non).

Personne faisant l'objet d'une plainte/personne inquiétée : Personne à l'encontre de qui une accusation a été portée, une plainte a été déposée ou une situation préoccupante a été signalée.

Soupçon de comportement répréhensible : Toute préoccupation signalée par l'un des mécanismes de signalement en place. Ce soupçon est examiné dans le cadre d'une réunion initiale au sujet de l'affaire/par un groupe de parties prenantes.

Accusation de comportement répréhensible : Si, à la réunion au sujet de l'affaire/organisée avec le groupe de parties prenantes, la décision est prise d'enquêter sur le soupçon de comportement répréhensible, l'incident est traité au titre d'une « accusation de comportement répréhensible ».

Conclusions de l'enquête : Une fois qu'une accusation fait l'objet d'une enquête et que le rapport d'enquête est examiné, les recommandations qui en découlent sont désignées comme étant les « conclusions de l'enquête ».

Version :

La présente politique sera révisée et mise à jour tous les 3 ans ou plus tôt si nécessaire pour se conformer à la législation ou à des changements externes et internes. Les politiques existantes devant être révisées doivent être conformes à la présente politique sur les politiques organisationnelles.

Version	Approuvée par	Date d'approbation	Modifications
1	Conseil de direction	Décembre 2018	Nouvelle politique approuvée
2	Groupe de travail sur la prévention et la protection et la culture interne	Mars 2021	Cette politique n'a pas été substantiellement modifiée par rapport à sa version précédente. Par conséquent, le groupe de travail a estimé que son approbation suffisait. Les modifications apportées visaient principalement à mettre à jour les liens ainsi que d'autres informations relatives aux politiques, et à étoffer certaines rubriques pour plus de clarté.