



Politique de One Oxfam sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS)

TABLE DES MATIÈRES

1. Portée et but.....	1
2. Déclaration de politique générale	1
3. Principes et engagements d'Oxfam en matière de PEAS	2
4. Rôles et responsabilités	5
5. Émettre une plainte ou signaler une situation préoccupante.....	6
Annexe 1 : Définitions	8
Annexe 2 : Voies pour se faire entendre (Speak Up)	9

1. PORTÉE ET BUT

La présente politique s'applique dans le monde entier à tous les employé-e-s et le personnel apparenté¹ d'Oxfam, y compris à Oxfam International, aux sièges des affiliés, dans les plateformes régionales et dans les programmes pays, que ce soit pendant les heures normales de travail ou en-dehors de celles-ci, hormis dans les pays dans lesquels cette politique contrevient à la législation locale, auquel cas il convient de se conformer à la législation locale sous la supervision de [équivalent de l'équipe de sauvegarde dans l'Affilié et Directeur/Directrice RH]. La politique d'Oxfam prévaut 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, et réagir le cas échéant. Elle inclut :

- 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. DÉCLARATION DE POLITIQUE GÉNÉRALE

Oxfam applique une politique de tolérance zéro en matière 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 auxquelles nous venons en aide, et qu'il existe un risque de voir certaines personnes profiter de leur position de force à des fins personnelles. Oxfam ne tolère pas que ses employé-e-s, bénévoles, consultant-e-s, partenaires ou tout-e autre représentante de l'organisation associé-e à son action s'adonnent à quelque forme que ce soit de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. Oxfam s'engage à soutenir les personnes survivantes, à améliorer ses capacités en matière de sauvegarde, 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 chargés des questions de sauvegarde (SG) au niveau des Affiliés utiliseront la présente politique conjointement avec les lois du travail, l'obligation de vigilance et le Code pénal en vigueur pour prendre des décisions sur la manière de répondre aux plaintes émises et aux situations préoccupantes signalées. Pour d'amples recommandations, contacter le/la responsable de la sauvegarde (SG Lead) de votre Affilié(e) (voir les voies spécifiques à chaque affilié en annexe 2) ou le point focal prévention (SG Focal Point) au niveau local.

Remarque : Le titre de la présente politique correspond aux termes « protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) » utilisés et reconnus au niveau international. Cette politique prend aussi en compte le harcèlement sexuel, outre l'exploitation et des abus sexuels. La présente politique ne fait pas partie des termes et conditions contractuelles des employé-e-s 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 de soutien aux personnes survivantes One Oxfam et la Politique de prévention et de protection de l'enfance One Oxfam.

¹ La 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. Les « employé-e-s et le personnel apparenté d'Oxfam » comprend toute personne ayant un lien contractuel avec Oxfam, y compris les stagiaires, les bénévoles, les consultant-e-s, partenaires, les bénéficiaires de sous-subsidies, etc. Pour de plus amples informations, voir l'annexe 1.

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

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 inter-organisations (CPI) sur la protection contre les actes d'exploitation et les abus sexuels.

3.1. Principes fondamentaux d'Oxfam en matière de PEAS²

- L'exploitation et les abus sexuels par les employé-e-s 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-e-s 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 considéré. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense.
- Les employé-e-s 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 inclut les relations sexuelles rémunérées et l'échange de l'assistance due aux bénéficiaires d'un programme pour des faveurs sexuelles.
- Les relations sexuelles entre les employé-e-s ou le personnel apparenté d'Oxfam et les bénéficiaires sont interdites. Considérant les contextes dans lesquels Oxfam intervient, ces relations peuvent être fondées sur une dynamique des pouvoirs par essence inégalitaire et peuvent nuire à la crédibilité et à l'intégrité du travail d'aide et de développement d'Oxfam. Les employé-e-s et le personnel apparenté d'Oxfam doivent signaler toute relation antérieure avec des bénéficiaires à leur supérieur hiérarchique ou au point focal RH.
- Si un-e employé-e ou personnel apparenté d'Oxfam s'inquiète ou suspecte des faits d'abus, d'exploitation sexuels ou de harcèlement sexuel de la part d'un-e collègue, que ce soit à Oxfam ou non, il/elle doit immédiatement faire part de ses préoccupations en utilisant les mécanismes de signalement en place (voir la section 5).
- Les employé-e-s et le personnel apparenté d'Oxfam sont tenus d'instaurer et de préserver un environnement propice à la prévention de toute exploitation ou abus sexuel et de toute maltraitance à l'égard d'enfants ; cet environnement devra aussi promouvoir l'application de la présente politique. Les responsables d'Oxfam à tous les niveaux ont la responsabilité particulière de mettre en place et d'appuyer des systèmes qui préservent un tel environnement.

3.2 Engagements d'Oxfam

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

a. Une culture organisationnelle sûre

Oxfam fera tout ce qui est en son pouvoir pour instaurer et préserver une culture organisationnelle sûre pour toutes les personnes qui travaillent pour et avec Oxfam, ainsi que pour les communautés dans les sites d'intervention d'Oxfam, grâce à un travail substantiel de prévention et de réponse le cas

² Les six principes fondamentaux sont tirés de la circulaire du secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13). Oxfam les a modifiés pour intégrer le harcèlement sexuel et les « employé-e-s 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.

échéant, en offrant un soutien aux personnes survivantes et en tenant pour responsables ceux et celles qui se rendent coupables de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels.

b. Signaler le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels

- Veiller à l'existence de voies multiples pour que les employé-e-s, le personnel apparenté et les bénéficiaires d'Oxfam, ou toute autre personne, puissent signaler de manière sûre les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Ces voies doivent être conçues en concertation avec les populations locales et le personnel sur place afin de garantir qu'elles sont sûres et accessibles.
- Veiller à ce que toutes les personnes qui travaillent au nom d'Oxfam et celles que nous assistons savent comment utiliser ces voies de signalement sûres. Pour ce faire, les procédures de signalement notamment seront communiquées dans les langues locales et seront régulièrement expliquées.
- Offrir des formations et des informations à tous/toutes les employé-e-s et au personnel apparenté, notamment aux points focaux qui reçoivent les plaintes, afin de s'assurer qu'ils/elles comprennent leurs obligations et comment s'acquitter de leurs fonctions s'ils/si elles reçoivent une plainte. Un accent particulier sera mis sur la confidentialité.

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

Oxfam réagira en temps opportun et de manière professionnelle face à toute situation préoccupante ou accusation de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. Chaque situation préoccupante ou accusation sera toujours prise au sérieux et fera l'objet d'enquêtes et d'actions si cela s'avère nécessaire, conformément à nos principes en matière de sauvegarde énumérés ci-dessous.

- **Une gestion des cas rigoureuse et 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 rendre des comptes. La réception d'un signalement sera officiellement accusée dans un délai de 24 heures et une équipe de sauvegarde se réunira dans les 72 heures pour tenir une conférence de cas pour évaluer les risques immédiats et décider des prochaines étapes.
- **Enquêtes** - Oxfam mènera des enquêtes indépendantes, sûres et discrètes par le biais d'enquêteurs/trices formé-e-s qui travaillent avec les équipes de sauvegarde d'Oxfam, reconnaissant les droits et la responsabilité morale de toutes les personnes impliquées, y compris le/la plaignant-e et/ou la personne survivante, les témoins et la personne accusée.
- **Un processus de décision redevable** - Oxfam prendra des mesures rapides et adéquates à l'encontre de tout-e employé-e et personnel apparenté dont il serait avéré qu'il ou elle est responsable d'actes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. Il pourra notamment s'agir de mesures administratives ou disciplinaires et/ou d'un renvoi devant les autorités locales si cela s'avère approprié et sûr. Un comité décisionnel 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 (le comité pourra par exemple comprendre des personnes extérieures au pays où se déroule l'affaire). Le processus de prise de décision sera soumis au contrôle des responsables et/ou des conseillers concernés en matière de sauvegarde.
- **Soutien à la personne survivante** - Les victimes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels ont droit à des services de soutien spécialisés. Oxfam s'engage à diriger les personnes survivantes vers des services de soutien compétents adaptés et disponibles, en fonction de ce que la personne souhaite et de ce dont elle a besoin. Le soutien pourra inclure un soutien psycho-social spécialisé, par exemple un soutien psychologique, une aide médicale, des conseils juridiques ou l'accès aux programmes d'Oxfam d'assistance aux employé-e-s (lorsqu'il y en a). Une aide sera offerte qu'une

intervention interne formelle soit réalisée ou non (par exemple une enquête interne). Vous trouverez des précisions dans la *Politique de soutien aux personnes survivantes* One Oxfam.

d. Intégrer la PEAS dans le travail d'Oxfam

- **Recrutement et sécurité** - 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 à nouveau recrutée ou soit mutée. Les responsables et les équipes Ressources humaines veilleront à l'existence de processus fiables de contrôle des recrutements pour tout personnel, y compris les employé-e-s, les bénévoles, les consultant-e-s et les autres représentant-e-s de l'organisation. Tous les formulaires de candidature, entretiens et références doivent ainsi tenir compte des exigences et comportements en matière de sauvegarde et d'égalité.
- **Accords de partenariats** - Lors de la conclusion d'accords de partenariats, de sous-subsidies 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 individus contractants, ainsi qu'à leurs employé-e-s et à leurs bénévoles, de respecter un code de conduite qui soit conforme aux standards édictés dans cette politique ; (iii) énoncent expressément que le fait pour ces entités ou individus (selon les cas) de ne pas prendre les mesures préventives nécessaires contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, de ne pas mener d'enquête, de ne pas signaler les accusations concernées ou de ne pas prendre de mesures correctives s'il y a eu harcèlement, exploitation ou abus sexuels constituera pour Oxfam un motif de rupture de l'accord.
- **Formation du personnel et des partenaires⁴** - Les employé-e-s 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 à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et à la sauvegarde, dont un briefing sur les politiques et les valeurs d'Oxfam, une présentation du Code de conduite, des informations concernant le mode de signalement des situations préoccupantes et des conseils pour savoir où trouver d'autres informations sur la sauvegarde et les pratiques plus sûres dans toute l'organisation. Toute personne qui travaille directement avec des bénéficiaires au nom d'Oxfam doit bénéficier d'une formation supplémentaire pour savoir comment recevoir et traiter des plaintes de manière sûre et en toute confidentialité.
- **Redevabilité vis-à-vis des bénéficiaires** - Oxfam s'engage à promouvoir la redevabilité vis-à-vis des bénéficiaires et des communautés dans les lieux d'intervention en : (i) assurant la transparence sur la programmation et les activités d'Oxfam et sur les services auxquels les bénéficiaires ont droit ; (ii) en faisant mieux connaître le Code de conduite, les politiques de sauvegarde et les voies de signalement d'Oxfam ; (iii) en cherchant activement à obtenir des retours d'information de la part des populations à propos du travail d'Oxfam, des comportements individuels et des plaintes ; (iv) en informant les populations des changements effectués à la suite de leurs commentaires (cela sera dans l'idéal fait par un-e haut-e représentant-e d'Oxfam). Les démarches ci-dessus doivent être effectuées de manière régulière, tout au long du cycle d'un programme ou d'une activité.
- **La sécurité au sein des programmes** - Les employé-e-s et le personnel apparenté d'Oxfam doivent prendre des mesures proactives pour ne pas causer par inadvertance de préjudice aux civils, doivent contribuer activement à mitiger 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

⁴ Pour les employé-e-s, des programmes de formation obligatoires (justice de genre) sont disponibles sur la plateforme d'apprentissage d'Oxfam : <https://elearning.oxfam.org/>

sexuels dans l'ensemble du programme et du cycle de projet, y compris dans la conception du projet, les propositions de subvention, les appréciations préalables, les plaintes, les mécanismes de retour d'information et le processus de suivi et évaluation.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

- **Tous les employé-e-s d'Oxfam et le 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 (voir section 5 ci-dessous). Ne pas signaler à une personne compétente un soupçon de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuel à l'égard d'une autre personne constitue un manquement à la politique d'Oxfam et peut donner lieu à des mesures disciplinaires à l'encontre des employé-e-s concerné-e-s et à une rupture des relations avec Oxfam s'il ne s'agit pas d'employé-e-s. Aucune obligation n'incombe à une personne de signaler un fait dont elle a été victime.
- **Administrateurs/trices et directeurs/trices** - Les directeurs/trices et les administrateurs/trices assument la responsabilité globale de cette politique et de sa mise en œuvre.
- **Directeur/trice général-e de l'Affilié d'Oxfam** - Chaque Directrice ou Directeur Général/e d'un Affilié d'Oxfam est responsable de l'application de la présente politique au sein de son Affilié.
- **Points focaux prévention (ou sauvegarde)** - Apportent leur appui pour prévenir les actes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, et y réagissent le cas échéant, en plus de leur poste attribué. Informent sur les meilleures pratiques et les promeuvent en recevant les témoignages sur les situations préoccupantes, en soutenant les victimes et en signalant les situations préoccupantes en toute confidentialité par le biais des voies mises en place au sein de l'Affilié.
- **Responsables et conseillers/ères en matière de sauvegarde** - Apportent leur appui aux points focaux, au personnel et aux programmes pour prévenir les actes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, et y répondent le cas échéant. Sensibilisent, dispensent des formations et promeuvent les meilleures pratiques ; reçoivent les signalements de situations préoccupantes, orientent les survivant-e-s vers les services spécialisés et contribuent à la conduite des enquêtes. Les responsables, les conseillers/ères et les équipes chargés des questions de sauvegarde, ainsi que le personnel d'encadrement, doivent apporter un appui supplémentaire pour aider à la mise en œuvre de la présente politique.
- **Responsables** - Chargé-e-s de mieux faire connaître la présente politique aux personnes sous leur responsabilité et d'appuyer/de développer des systèmes qui créent et préservent un environnement de travail sûr. Cela comprend aussi la responsabilité de veiller à ce que tous les employé-e-s et le personnel apparenté bénéficient de formations régulières en matière de PEAS, en mettant l'accent sur le personnel en contact direct avec les personnes que nous assistons. Les responsables doivent faire de la sensibilisation à la PEAS une priorité pour eux/elles-mêmes, leurs divisions, ainsi que chaque équipe ou département. Ils/elles doivent également prévoir les lignes budgétaires nécessaires à certaines activités.
- **Équipes chargées des programmes** - Consultent les bénéficiaires (*d'une manière qui soit sûre, accessible et adaptée culturellement*) afin de veiller à ce que ces dernières et les personnes qui travaillent au nom d'Oxfam connaissent le Code de conduite d'Oxfam et savent comment émettre des plaintes et signaler des situations préoccupantes, et afin de garantir qu'Oxfam intervienne le cas échéant. Les équipes chargées des programmes doivent également expliquer clairement quels sont les biens et/ou les services auxquels les bénéficiaires ont droit et comment les bénéficiaires sont sélectionnés.

Le/la responsable du service partagé mondial des relations avec le personnel (*Head of Employee Relations Global Shared Service*), les responsables de la sauvegarde dans les affiliés (*SG leads*) et le/la directeur/trice adjoint-e de la sauvegarde et la culture (*Associate Director SG & Culture*) à OI sont

responsables de la revue et de la mise à jour annuelle de la présente politique. Ce processus tiendra compte des changements législatifs et organisationnels, des retours reçus et des enseignements tirés.

5. ÉMETTRE UNE PLAINTE OU SIGNALER UNE SITUATION PRÉOCCUPANTE

Les employé-e-s 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, si cela implique un membre du personnel d'Oxfam ou un partenaire (fournisseur, partenaire, sous-traitant), signaler cette situation préoccupante ou porter une plainte sans crainte de représailles. Les employé-e-s d'Oxfam et le personnel apparenté ne doivent pas mener d'enquête eux-mêmes ou elles-mêmes sur des accusations ou des soupçons.

5.1 Voies de signalement

Quiconque (y compris les bénéficiaires d'Oxfam) a été témoin ou a fait l'objet d'un comportement répréhensible peut signaler les faits ou déposer plainte auprès d'Oxfam sans crainte de représailles. Cela peut se faire oralement ou par écrit auprès de votre équipe pays ou du point focal prévention de l'affilié d'exécution ou de l'affilié national, auprès de l'équipe de sauvegarde ou en utilisant la ligne de signalement des irrégularités. Si l'affilié qui vous emploie ne dispose pas d'une équipe de sauvegarde ou d'une ligne d'écoute dédiée au signalement des irrégularités ou tout simplement si vous préférez, vous pouvez utiliser le service de signalement des irrégularités d'Oxfam GB, disponible pour tous les affiliés d'Oxfam et toutes les équipes pays. Les employé-e-s peuvent choisir s'ils/si elles veulent signaler une situation préoccupante auprès de leur supérieur-e hiérarchique ou auprès d'un membre de l'équipe des Ressources humaines. Les procédures de signalement spécifiques aux affiliés sont présentées en détail à l'annexe 2.

5.2 Confidentialité

Les plaintes peuvent être émises 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 essentiel à la procédure aura accès aux informations permettant d'identifier les individus associés à une plainte et ces informations ne seront pas transmises à d'autres personnes sans le consentement éclairé préalable des individus concernés, mis à part si une vie humaine est en danger, si un enfant est en danger ou si tel est requis par la loi, après avis d'un-e conseiller/ère juridique et uniquement si cette transmission est sans risque. Les informations ne permettant pas l'identification des individus concernés seront transmises conformément aux exigences en matière de signalement.

Le personnel impliqué dans 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-e-s 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 constitue une violation de la loi.

5.3 Représailles contre les plaignant-e-s, les personnes survivantes ou les témoins

Oxfam prendra des mesures contre toute personne, qu'il/elle soit visé-e par une plainte ou non, cherchant à prendre des mesures de représailles contre les plaignant-e-s, les personnes survivantes ou les témoins. Les employé-e-s 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. 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 le biais d'une enquête indépendante et adaptée. Si l'abus est avéré, le travail en cours avec le partenaire ne pourra plus impliquer le/les individu-s concerné-s. S'il existe une raison de croire qu'une suspicion d'abus n'a pas été traitée correctement par un partenaire, il y aura un risque 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 en matière de sauvegarde émises auprès d'Oxfam mais concernant d'autres organisations/entités doivent être transmises à l'équipe de sauvegarde de l'affilié, qui signalera les cas aux organisations concernées si cela ne pose pas de risque, ainsi qu'aux groupes de travail et aux réseaux qui agissent localement sur les questions de PEAS et/ou à la commission chargée des organismes de bienfaisance/à la police/aux bailleurs lorsque ce signalement s'avère sûr et adéquat. Oxfam ne mènera pas d'enquête sur les cas concernant d'autres organisations mais a l'obligation de les signaler.

Annexe 1 : Définitions

- **Employé-e-s d'Oxfam et personnel apparenté** : L'expression « employé-e-s d'Oxfam et personnel apparenté » inclut tous les employé-e-s d'Oxfam International, des affiliés d'Oxfam et des bureaux nationaux d'Oxfam. L'expression inclut également les membres de l'exécutif, les bénévoles, les stagiaires, ainsi que les consultant-e-s locaux et internationaux et les travailleurs journaliers, tout comme tous les sous-traitants (entreprises ou individus) de ces entités et leur personnel apparenté. Sont également concernés les entités autres qu'Oxfam (et leurs employé-e-s) et les individus 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 humilier. Un tel comportement sera également considéré être 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, et homme et femme peuvent en être la victime ou l'auteur.
- **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 d'abus sexuel et d'exploitation sexuelle englobent de nombreux comportements et ne se limitent pas à des rapports sexuels.
- **Abus sexuels** : On entend par « abus sexuel » toute atteinte sexuelle, et toute menace d'atteinte, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal. Ces termes incluent le mariage forcé et l'esclavage sexuel, ainsi que les activités sexuelles avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans).
- **Abus sexuels à l'égard des enfants** : Lorsqu'un enfant est utilisé par un autre enfant, un-e adolescent-e ou un-e adulte pour sa propre stimulation ou gratification sexuelle. Les abus sexuels incluent toute activité sexuelle impliquant 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 faire des images d'enfants constituant une exploitation sexuelle.
- **Personne survivante** : Personne présumée victime de harcèlement, d'abus ou d'exploitation sexuels.
- **Plaignant-e** : Personne qui émet une plainte (il peut s'agir de la personne survivante ou non).
- **Personne visée par une plainte/personne visée par un signalement de situation préoccupante** : Personne à l'encontre de qui une accusation a été portée, une plainte a été émise ou une situation préoccupante a été déclarée.
- **Soupçon de comportement répréhensible** : Toute préoccupation émise par l'une des voies de signalement. Ce soupçon est examiné dans le cadre d'une réunion initiale au sujet de l'affaire/d'un panel de parties prenantes.
- **Accusation de comportement répréhensible** : Si, à la réunion au sujet de l'affaire/au panel 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 ».

Annexe 2 : Voies pour se faire entendre (Speak Up)

Oxfam International Oxfam GB <i>Et toute personne d'un autre affilié qui souhaite faire un signalement par une autre voie.</i>	Prévention et protection (sauvegarde) safeguarding@oxfam.org.uk +44 (0) 1865 473813 Signalement des irrégularités whistleblowing@oxfam.org.uk Lignes d'assistance téléphonique confidentielles : En anglais : +44 (0) 1865 47 2120 En arabe : +44 (0) 1865 47 2121 En français : +44 (0) 1865 47 2122 En portugais : +44 (0) 1865 47 2124 En espagnol : +44 (0) 1865 47 2123
Oxfam Intermón	buzonetico@oxfamintermon.org
Oxfam Novib	Manager or Director, In-country Integrity Focal Point, or Integrity Lead at integrity@oxfamnovib.nl External Speak Up service: https://speakup.oxfamnovib.nl/
Oxfam Australie	https://app.whispli.com/OxfamAustralia
Oxfam Amérique	https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/25899/index.html
Oxfam-en-Belgique	Marie Bijns : mbi@oxfamsol.be +32 2 511 89 19 Fabrice Dumont : fd�@oxfamsol.be +32 477 869131
Oxfam Canada	speakup@oxfam.ca +613-627-8699
Oxfam Québec	jenparle@oxfam.org +1-877-693-2602
Oxfam Italie	segnalazioni@oxfam.it +39 055 350553
Oxfam Hong Kong	safeguarding@oxfam.org.uk
Oxfam Allemagne	sicher@oxfam.de
Tous les autres affiliés, entités externes et tiers	En l'absence d'équipe de prévention ou de ligne téléphonique de signalement des irrégularités au sein de l'affilié employeur, ou si vous le préférez, vous pouvez contacter le service de signalement des irrégularités d'Oxfam GB/Oxfam International visé plus haut.