



Des modules de formation Pick-up-and-Go

## **Prévention de l'exploitation et des abus sexuels**

Un stage de formation pour tous les employés

2 heures

Rédigée par Yoma Winder  
(Conseillère des Programmes Humanitaires d'Oxfam GB)  
avec l'assistance, l'appui et la participation de nombreux employés  
d'Oxfam du monde entier

# Prévention de l'exploitation et des abus sexuels

## Un stage de formation pour tous les employés

### **Sommaire**

#### **Notes de l'animateur**

- Introduction 113
- Session 1 Introductions et objectifs 118
- Session 2 Conduites narratives 119
- Session 3 Règles et directives 120
- Session 4 Déclaration de comportement inacceptable 121
- Session 5 Etudes de cas 122
- Session 6 Fin et évaluation 123

#### **Documents à distribuer**

- 1 Directives d'Oxfam GB sur la conduite sexuelle 124
- 2 Le code de conduite d'Oxfam GB 125
- 3 Divulgence des fautes professionnelles sur le lieu de travail 129
- 4 Etudes de cas 131

#### **Tableaux 1–5** 133

#### **Dossiers supplémentaires**

- 1 Réponses aux études de cas 136
- 2 Questions fréquemment posées/sujets difficiles: réflexions 140
- 3 La politique d'Oxfam GB sur l'égalité de genre 142
- 4 La politique d'Oxfam GB sur la protection de l'enfance 144
- 5 Les bonnes pratiques dans le travail avec les enfants 147

## Notes de l'animateur

### Introduction

<b>Informations pour les managers</b>
<p><b>Durée du module</b> 2 heures</p>
<p><b>Compétences de l'animateur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour présenter ce module, l'animateur devra maîtriser les techniques de présentation sur le vif et devra être capable de diriger des discussions animées.</li> <li>• Les compétences pour animer ce cours doivent être déterminées par l'ampleur du changement de comportement que recherche cet atelier.</li> <li>• Dans les groupes d'Oxfam, des questions seront posées sur le Code de conduite d'Oxfam et le comportement sexuel. L'animateur doit être capable d'y répondre, d'en discuter, de défendre et de promouvoir les positions d'Oxfam, en utilisant les notes qui lui sont réservées et la documentation d'appui.</li> <li>• L'animateur doit dans l'idéal déjà connaître le Code de conduite d'Oxfam et avoir pris des décisions managériales sur la conduite du personnel.</li> <li>• La région est chargée de vérifier que cet atelier est présenté par un membre du personnel suffisamment qualifié</li> </ul>
<p><b>Stagiaires</b> Ce module est destiné au: Personnel à des postes non managériaux. Les employés en contact avec les bénéficiaires doivent être prioritaires.</p>
<p><b>Taille du groupe</b> Ce cours pourrait être présenté à des groupes de 6 à 30 personnes. Il est cependant plus facile d'animer des groupes de 18 à 20 participants. Par ailleurs, cela permet de stimuler la discussion entre les participants et donc leur apprentissage.</p>
<b>Informations pour les animateurs</b>
<p><b>Salle</b> Pour suivre cette formation, les participants auront besoin d'un espace suffisant pour travailler ensemble, et pour que tous les participants puissent se voir. L'espace doit également être suffisant pour la formation de petits groupes.</p>
<p><b>Matériel nécessaire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 tableau, du papier et des stylos (noirs ou bleus, pour une meilleure visibilité).</li> <li>• Notes autocollantes</li> <li>• Adhésif bleu</li> </ul>
<p><b>Préparation du matériel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparer les tableaux 1–5.</li> </ul>

### Préparation de l'animateur

L'animateur devra lire et se familiariser avec toute la documentation, et devra également préparer la documentation et la salle. En outre, l'animateur pourra se faire conseiller par le point focal régional responsable chargé de l'exploitation et des abus sexuels, par son supérieur hiérarchique ou son équipe des Ressources Humaines.

Les dossiers supplémentaires ne doivent pas être distribués aux participants: dossier 1 et dossier 2 sont indispensables à la session de formation, et l'animateur doit se familiariser avec sa teneur. Dossiers 3, 4 et 5 sont les politiques et les directives que nous conseillons à l'animateur de lire avant de commencer le cours. Les tableaux 1–5 vous donnent une idée de ce à quoi devraient ressembler vos tableaux.

Quand vous faites des photocopies des documents à distribuer avant la séance de formation, N'AGRAPHEZ PAS ensemble les documents à distribuer. Veillez à agraffer les documents 1, 2, et 4 séparément, que vous distribuerez à différents moments pendant les sessions.

### Liens d'apprentissage

*Autres modules didactiques Pick up and Go*

- Prévention de l'exploitation et des abus sexuels – module de formation pour les managers.

*Pour le personnel d'Oxfam*

- Demandez à vos points focaux régionaux, à l'équipe des Ressources Humaines ou à votre supérieur hiérarchique de vous aider avant ou après les sessions.

*Entre collègues*

L'un des plus forts messages qui devrait se dégager de ce stage de formation est qu'il incombe à chacun de promouvoir et de respecter les principes qui réduiront les possibilités pour le personnel de se rendre coupable d'exploitation et d'abus sexuels. Saisissez toutes les occasions pour en discuter avec vos collègues.

### Traductions

Ce module est actuellement disponible en anglais, en espagnol, en français et en portugais. Si cela peut aider les stagiaires, n'hésitez pas à traduire ce module entièrement ou partiellement dans d'autres langues – mais veuillez envoyer un exemplaire de la traduction à Oxfam Publishing, Oxfam House, à l'adresse susmentionnée.

### Assistance et feedback

- Veuillez transmettre vos questions, idées et commentaires à [learninternational@oxfam.org.uk](mailto:learninternational@oxfam.org.uk)

## **Objectifs de l'atelier**

À la suite de cet atelier, les employés d'Oxfam GB auront enrichi leurs connaissances et seront mieux à même de se conformer au Code de conduite interne d'Oxfam.

Ils :

### **Connaîtront ...**

- les principes qui étayent le Code de conduite d'Oxfam GB et les directives sur la conduite sexuelle
- leurs responsabilités à titre d'employés d'Oxfam
- les sanctions encourues en cas de manquement aux règles et pour ne pas se montrer à la hauteur de leurs responsabilités

### **Se sentiront ...**

- confiants pour signaler un problème et faire part de leurs soupçons à l'organisation.
- confiants à l'égard de ce que l'organisation attend d'eux
- informés des sanctions en cas de manquements aux règles

### **Pourront ...**

- étudier les cas d'exploitation et d'abus sexuels
- tester les limites et l'interprétation des règles.

## Emploi du temps

Début	Fin	Session
00.00	00.10	1. Introductions et objectifs
00.10	00.25	2. Conduites narratives
00.25	00.50	3. Règles et directives
00.50	00.60	4. Déclaration de comportement inacceptable
01.00	01.50	5. Études de cas
01.50	02.00	6. Fin et évaluation

L'emploi du temps de cette journée commence à partir de 00.00. L'animateur devra l'adapter aux heures de travail disponibles. Cet emploi du temps peut également être divisé en deux séances – session théorique en premier (1-4) et session pratique en second (5 et 6). Les informations auront ainsi le temps d'être assimilées, et les discussions pourront avoir lieu avant de s'attaquer aux études de cas.

## Note à l'intention de l'animateur

Les discussions sur l'exploitation, l'abus et les comportements sexuels avec le personnel d'Oxfam GB soulèvent presque toujours plus de questions qu'elles n'apportent de réponses. Bien que les débats soient toujours intéressants, soyez sur vos gardes car les esprits peuvent s'échauffer, surtout avec la remise en question des certitudes. N'oubliez pas de lire la documentation supplémentaire (dossiers 1 et 2) avant de commencer la session et veillez à pouvoir en défendre les positions. Parfois, les arguments et les débats peuvent devenir assez intellectuels.

Malgré le caractère fascinant des débats, n'oubliez pas de rappeler aux participants pourquoi ces séminaires sont organisés : nous savons que de nombreux bénéficiaires sont forcés d'avoir des relations sexuelles avec des travailleurs humanitaires en vue d'obtenir de la nourriture, des marchandises ou des services qui leur sont indispensables ou indispensables à leurs familles. Oxfam GB pense que c'est intolérable et fera son possible pour que cela ne se produise pas. Les personnes qui se seront rendus coupables d'exploitation ou d'abus sexuels à l'égard des bénéficiaires, seront licenciées pour faute grave en vertu de la procédure réglementaire.

Il peut se dégager un enseignement intéressant de ces débats, mais il est important de continuer le cours et d'aborder les questions quand vous traiterez d'un sujet qui s'y prête, qui les abordera éventuellement.

- Respectez le déroulement du programme de l'atelier et soyez strict à ce sujet. Si vous voulez respecter les deux heures imparties à cette formation, vous ne pouvez pas laisser chaque participant poser une question, et il vous est impossible de répondre à toutes.
- Accrochez au mur une page du tableau sur laquelle vous inscrirez en attente les questions qui vous sont posées, et auxquelles vous ne répondrez pas immédiatement – cela vous permet de valider la question et d'expliquer la procédure utilisée pour y répondre le mur pour 'mettre en attente' les questions soulevées –(ex. vous poserez la question au RHRM ou au conseiller sur les questions d'exploitation sexuelle, et vous enverrez ensuite la réponse aux participants)
- Pour pouvoir finir le stage dans les délais impartis, il est important que l'animateur soit dynamique et maintienne le rythme, expliquez donc bien l'emploi du temps et les instructions. Si le groupe a 10 minutes pour faire un exercice, dites lui après 5 minutes qu'il ne lui reste que 5 minutes, et après 9 minutes, une minute – et arrêtez l'exercice une fois que les 10 minutes se sont écoulées. Vous remarquerez que les groupes qui se sentent un peu sous pression obtiennent souvent de meilleurs résultats.

## Session 1 Introductions et objectifs

**DURÉE**  
10 Minutes

**Objectif** - À la fin de cette session, les participants connaîtront le but de l'atelier et les personnes présentes dans la salle.

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que les STAGIAIRES font	Ressources
00.00	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présentez-vous</li> <li>Demandez aux participants de se présenter en donnant seulement leur nom, leur appellation d'emploi et le pays ou la région du projet sur lequel ils travaillent. Dites aux participants qu'ils auront quelques minutes pour le faire, et qu'ils doivent se limiter à ces informations essentiels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posent des questions s'ils ont besoin d'une explication</li> <li>Se présentent, mais très rapidement!</li> </ul>	Badges avec nom le cas échéant
00.05	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présentez les objectifs du cours – montrez le tableau 1 et accrochez-le pour que tout le monde pendant le voir pendant les sessions. Lisez-les aux participants et demandez s'ils ont des questions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lisent les objectifs attentivement pour vérifier qu'ils ont la même compréhension et les mêmes attentes du cours.</li> </ul>	Tableau 1



## Session 2 Conduites narratives

**DURÉE:**

15 Minutes

**Objectif** - Montrer que les employés des ONG se rendent coupables d'actes d'exploitation et d'abus sexuels et que ce comportement ne sera pas toléré.

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que les STAGIAIRES font	Ressources
00.10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Racontez l'histoire suivante: Les gardes d'un local d'une ONG laissaient entrer les familles bénéficiaires la nuit pour prendre de l'eau au robinet de l'antenne. En échange, ils forçaient les jeunes femmes et les fillettes à avoir des relations sexuelles avec eux. Quelques femmes ont fini par porter plainte et une enquête leur a donné raison. Les gardes ont été suspendus en début d'enquête et ensuite licenciés quand les faits ont été confirmés. Ils n'ont pas été autorisés à travailler pendant leur période de préavis et n'ont reçu aucune indemnité de fin de contrat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Écotent attentivement les études de cas. Pensez à ce qu'elles signifient – pour eux, leur famille, leurs collègues, leur travail.</li> <li>Racontent une expérience qu'ils ont vécue, s'ils le souhaitent.</li> <li>Demangent des explications ou des précisions, mais ces études ne seront pas discutées en profondeur. Cela viendra plus tard.</li> </ul>	Tableau 'd'attente'
00.25	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demandez si quelqu'un aurait une histoire semblable à raconter. Si ce n'est pas le cas, racontez l'histoire suivante: un administrateur de projet d'une ONG supervisant un programme d'éducation a été finalement reconnu coupable d'avoir violé non seulement les enseignantes de l'école, mais également les élèves. Il a été licencié sur le champ, sans préavis et sans aucune indemnité de fin de contrat.</li> <li>Demandez les commentaires sur ces histoires.</li> <li>Insistez sur le fait que ces histoires sont réellement arrivées à des employés d'ONG – que ce sont des choses qui arrivent et que nous nous comportons dans ce cas vraiment mal à l'égard des bénéficiaires.</li> <li>Si vous avez le temps, redemandez si un participant connaît une histoire semblable qu'il aimerait raconter ... sinon, passez à la session suivante.</li> </ul>		



## Session 4 Déclaration de comportement inacceptable

**DURÉE**  
10 Minutes

**Objectif** - Les participants apprennent et discutent des raisons pouvant mener à des dénonciations, ainsi que les procédures pour le faire.

<b>Durée</b>	<b>Ce que VOUS faites</b>	<b>Ce que les STAGIAIRES font</b>	<b>Ressources</b>
00.50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandez ce qui pourrait pousser les gens à dénoncer un collègue ou un partenaire.</li> <li>• Demandez quels peuvent être les risques associés à une dénonciation.</li> <li>• Parlez-leur de la procédure d'Oxfam GB pour faire une déclaration sur un comportement inacceptable .</li> <li>• Donnez une copie du document 3 à tous les participants.</li> <li>• Expliquez-leur les points vraiment importants du document (la nature des suspicions, confidentialité, procédure) et posez des questions pour vérifier qu'ils ont compris</li> </ul> <p><i>Qui peut utiliser cette procédure?</i>  <i>Dans quel but faut-il l'utiliser?</i>  <i>À qui devront s'adresser les employés qui ont des soupçons?</i>  <i>À qui ne ne devront-ils pas s'adresser?</i>  <i>Que se passera-t-il si la procédure n'est pas utilisée correctement ? etc...</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Répondent aux questions qui leur sont posées et discutent avec leurs collègues le cas échéant</li> <li>• Lisent le document distribué.</li> <li>• Répondent aux questions concernant la procédure de dénonciation.</li> </ul>	Document à distribuer 3
01.00			

## Session 5 Études de cas

**DURÉE** 50  
Minutes

**Objectif** - Utiliser les informations issues des sessions précédentes pour s'entraîner et jouer des rôles dans des situations réelles. Discuter, débattre et apprendre des autres ce qu'Oxfam GB attend d'eux sur le plan du comportement et des responsabilités.

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que les STAGIAIRES font	Ressources
01.00	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formez trois groupes (quel que soit le nombre de participants.) Chaque groupe travaillera sur une étude de cas différente – trois groupes, trois études de cas. Donnez une copie du document 4 à chaque participant et expliquez bien quel groupe devra travailler sur quelle étude de cas. Vérifiez que chaque groupe a au moins une feuille de tableau.</li> </ul> <p>NB : Il n'y a normalement aucun problème à utiliser les mêmes études de cas que celles présentées pendant la session d'ouverture, dans la mesure où elles n'ont pas été à ce moment-là discutées en détail. Le module comporte probablement plus d'études de cas que vous n'aurez le temps d'utiliser, donc n'hésitez pas à choisir celles que vous préférez.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lisent attentivement l'étude de cas</li> <li>Discutent avec les autres membres du petit groupe</li> <li>Répondent aux questions qui suivent l'étude de cas</li> <li>Écrivent ces réponses et sont disposés à les expliquer et les justifier au reste du groupe</li> <li>Font cet exercice dans les 20 minutes imparties.</li> <li>Écoulent attentivement les réponses des autres et demandent des explications quand ils ne comprennent pas.</li> </ul>	<p>Document à distribuer 4</p> <p>Feuille de tableau</p>
01.05	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dites-leur qu'ils auront seulement 20 minutes pour lire l'étude de cas, en discuter et répondre aux questions posées.</li> <li>Demandez-leur d'écrire les réponses sur une feuille de tableau.</li> <li>Circulez d'un groupe à l'autre et encouragez-les à étudier tous les aspects de l'étude de cas.</li> <li>Dites aux participants qu'ils leur restent 5 minutes.</li> <li>Reformez un seul groupe et demandez à chaque groupe de présenter à tour de rôle leurs réponses. Discutez des réponses collectivement et vérifiez que tous les participants ont compris à la fin qu'elles étaient les réponses 'correctes'.</li> </ul> <p>NB : <i>Veillez à lire tous les dossiers supplémentaires avant de présenter cette session. Il est vraiment important que vous connaissiez les réponses 'correctes' à beaucoup des questions qui vous seront posées par les participants.</i></p>		
01.20			
01.50			

## Session 6 Fin et évaluation

**DURÉE  
TOTALE :**  
10 Minutes

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que les STAGIAIRES font	Ressources
01.50	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revenez au tableau sur lequel sont écrits les objectifs du cours. Demandez aux participants s'ils ont l'impression d'avoir atteint ces objectifs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se demandent s'ils ont vraiment la certitude d'avoir atteint les objectifs initiaux.</li> </ul>	Tableaux 4 et 5
01.55	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prévoyez cinq minutes pour discuter des questions qui restent à résoudre et répondre aux demandes d'explication des participants</li> <li>Examinez le tableau 'd'attente' pour voir s'il est désormais possible de répondre à un ou plusieurs questions</li> <li>Accrochez au mur les deux tableaux d'évaluation. Demandez aux participants de réfléchir aux deux questions et de faire une croix sur le tableau pour indiquer leur accord ou désaccord avec l'énoncé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soulèvent des questions non résolues.</li> <li>Remplissent les tableaux d'évaluation.</li> </ul>	
02.00			

## Document 1

### Directives d'Oxfam GB sur la conduite sexuelle:extraites du Code de Conduite

Le Code de conduite d'Oxfam GB fournit les directives sur le comportement qu'Oxfam attend de son personnel. Les directives sont nécessairement générales, couvrant tous les aspects du comportement, l'utilisation du matériel et des conseils sur les relations entretenues dans de nombreuses situations et à différents niveaux.

Le Code s'inspire et fait référence à de nombreuses politiques d'Oxfam : utilisation des ordinateurs, harcèlement, etc. mais aucune politique n'existe sur le comportement sexuel ou la protection de l'enfance. Vous trouverez ci-dessous une indication du comportement exigé par Oxfam de son personnel à cet égard.

Les principes non négociables qui lui sont inhérents et qui devraient gouverner votre comportement et celui de votre entourage sont les suivants:

- Aucune exploitation ou relation abusive résultant de votre position à Oxfam.
- Aucune action pouvant discréditer l'organisation.

#### Donc

- Aucune relation sexuelle avec les personnes de moins de 18 ans (relation d'une nature abusive).
- Aucun contact sexuel avec les bénéficiaires (relation d'une nature potentiellement abusive).

#### Précisions:

- De même, nous ne tolérerons pas que des contacts ou des relations sexuelles soient demandés *ou acceptés* en échange de marchandises ou de services de votre part ou de la part d'Oxfam.

#### Il est vraiment important d'insister sur les points suivants:

Vous avez le devoir et la responsabilité de signaler, par le biais des canaux existants, les comportements qui ne vous semblent pas conformes aux principes ci-dessus.

Vous avez également la responsabilité de promouvoir et de maintenir activement une atmosphère ou un environnement, dans lequel les employés auront l'impression qu'ils peuvent être et qu'ils seront à la hauteur des attentes susmentionnées.

## **Document 2**

### **Le Code de Conduite – Oxfam GB (4 pages)**

#### **Introduction**

Au titre d'employé d'Oxfam GB, vous êtes tenu(e) de respecter les principes et les procédures de l'organisation, ainsi que les conditions d'emploi (exposées dans votre contrat de travail). Votre conduite doit également refléter les convictions, les valeurs et les objectifs de l'organisation.

L'objectif de ce Code de conduite consiste à vous guider à travers les questions essentielles que vous devez connaître en tant qu'employé d'Oxfam GB et les normes de comportement que vous devrez éventuellement adopter dans certaines circonstances. Le Code s'applique à tous les employés d'Oxfam GB, quel que soit le lieu. Lorsque vous acceptez une nomination, vous vous engagez à exercer vos fonctions et à vous comporter conformément aux conditions stipulées dans le présent Code. Bien que ce Code soit destiné à vous guider et à vous protéger, une infraction peut entraîner des mesures disciplinaires (dont le licenciement dans certains cas) et même des poursuites judiciaires le cas échéant.

Tout en reconnaissant que la législation et les cultures locales sont considérablement différentes d'un pays à l'autre, Oxfam GB est une ONG internationale implantée en Grande-Bretagne et par conséquent, le Code est fondé sur les normes juridiques européennes et internationales. Par ailleurs, la rédaction de ce Code reflète également les convictions et les valeurs fondamentales de l'organisation (exposées ci-après) visant à soutenir sa mission de travail avec autrui dans le but d'éliminer la pauvreté et la souffrance, tout en s'engageant à éviter que les employés exploitent le déséquilibre des relations de force à des fins personnelles.

#### **Oxfam GB – mission, convictions et valeurs**

Mission d'Oxfam GB - Collaborer avec autrui pour éliminer la pauvreté et la souffrance.

Convictions d'Oxfam GB - Tous les êtres humains sont égaux entre eux.

Dans un monde abondant en ressources, la pauvreté est une injustice qui doit être vaincue.

À cause de la pauvreté, les populations sont plus vulnérables aux conflits et aux désastres naturels. Cette souffrance peut être évitée en grande partie et doit être impérativement éliminée.

La vulnérabilité des gens face à la pauvreté et à la souffrance est aggravée par des rapports de force inéquitables fondés, par exemple, sur le sexe, la race, la classe sociale, la caste et l'infirmité. Les femmes, qui constituent la majorité des pauvres dans le monde, sont particulièrement désavantagées.

En travaillant ensemble, nous pouvons construire un monde plus juste et plus sûr, où les gens peuvent devenir maîtres de leur propre vie et jouir des droits fondamentaux.

Pour éliminer la pauvreté et la souffrance, il est nécessaire de changer les politiques et les pratiques inéquitables, à l'échelle nationale et internationale, tout en travaillant étroitement avec les personnes qui vivent dans la pauvreté.

Oxfam GB considère que toute forme de harcèlement est incompatible avec ses objectifs et ses croyances dans la dignité de tous et qu'elle compromet sa vision d'égalité des chances. Par conséquent, Oxfam GB ne tolérera pas le harcèlement du personnel, des bénévoles, des parties contractantes, des organisations partenaires, des bénéficiaires et d'autres parties diverses.

## **Code de conduite – normes**

Au titre d'employé d'Oxfam GB, je m'engage à:

1. **Assumer la responsabilité de l'exploitation des informations et des ressources auxquelles me donnent accès ma qualité d'employé d'Oxfam GB.**
  - Je veillerai à utiliser avec discernement les informations, les fonds et les ressources qui me sont confiés par Oxfam GB et à justifier la totalité des sommes et des biens utilisés, en suivant les procédures et les politiques appropriées. Les ressources et les biens sont constitués par:
    - les véhicules d'Oxfam GB
    - les téléphones, les photocopieuses, les télécopieurs et la papeterie
    - Autre matériel de bureau ou le matériel/ les ressources appartenant à Oxfam GB
    - Ordinateurs y compris l'utilisation du courrier électronique, d'Internet et de l'intranet
    - Logements d'Oxfam GB (y compris l'hébergement Oxfam sur les sites internationaux)
  
2. **Veiller à la sécurité, la santé et le bien-être de tous les employés d'Oxfam GB, des bénévoles et des parties contractantes.**
  - Je me plierai à toutes les obligations légales et organisationnelles et je suivrai les consignes de sécurité et d'hygiène en vigueur sur mon lieu de travail
  - Je respecterai les directives de sécurité locales et je prendrai l'initiative d'informer la direction de toute modification que ces directives nécessitent.
  - Je me comporterai de manière à éviter tout risque inutile pour moi et entre autres les organisations partenaires et les bénéficiaires sur le plan de la sécurité, de l'hygiène et du bien-être.
  
3. **Veiller à ce que ma conduite privée et professionnelle soit à la hauteur des normes les plus élevées, et soit considérée ainsi par autrui, et soit alignée sur les convictions, les valeurs et les objectifs d'Oxfam GB.**
  - Je traiterai tout le monde avec impartialité, respect et dignité.
  - Je respecterai toutes les lois et les coutumes locales lorsque je travaillerai ou voyagerai à l'étranger pour le compte d'Oxfam GB.
  - Je ne travaillerai pas sous l'influence de l'alcool et je n'utiliserai pas ou ne serai pas en possession de substances illégales dans les locaux ou les logements d'Oxfam GB.
  - Je ferai de mon mieux pour que mon comportement sexuel n'entache pas la réputation d'Oxfam GB et qu'il n'affecte pas ou ne diminue pas ma capacité à exercer le rôle pour lequel je suis employé.
  - Je ne m'engagerai dans aucune transaction commerciale sexuelle avec les bénéficiaires. Aux fins du présent Code, une transaction est définie comme tout échange d'argent, de biens, de services ou de faveurs avec toute autre personne.



**4. Exercer mes fonctions et diriger ma vie privée de manière à éviter les conflits d'intérêts possibles avec les activités d'Oxfam GB et mon travail au titre d'employé de cette organisation.**

- Je déclarerai tout intérêt financier, privé, familial (ou lié à une relation intime) dans les affaires de service, qui pourrait avoir un impact sur le travail d'Oxfam GB – ex : contrat de biens/services, embauche ou promotion au sein d'Oxfam GB, organisations partenaires, autorités civiles, groupes bénéficiaires.
- Je me comporterai de telle sorte à ne pas compromettre la perception de l'impartialité d'Oxfam GB sur le plan national ou international.
- Je demanderai la permission avant d'accepter d'être nommé candidat éventuel d'un parti politique ou d'assumer un autre rôle officiel.
- Je n'accepterai aucun emploi ou travail de consultation supplémentaire en dehors d'Oxfam GB sans avoir obtenu l'autorisation préalable de mes supérieurs.
- Je n'accepterai pas les cadeaux importants ou les rémunérations offerts par les gouvernements, les bénéficiaires, les donateurs, les fournisseurs et d'autres personnes, qui ne soient offerts à titre d'employé d'Oxfam GB.
- Je n'abuserai pas de ma position d'employé pour demander des services ou des faveurs en échange de l'assistance d'Oxfam GB.

**5. Éviter toute implication dans les activités criminelles, les activités qui enfreignent les droits de l'homme ou celles qui compromettent les travaux d'Oxfam GB.**

- Je lutterai personnellement contre toutes les formes d'activités illégales.
- J'informerai Oxfam GB de toute condamnation d'une durée supérieure à deux ans et demi avant d'être embauché.
- J'informerai également l'organisation si je suis l'objet de poursuites judiciaires pendant la durée de mon emploi.
- Je ne m'engagerai pas dans des activités sexuelles avec des enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit la coutume locale.
- Sous aucun prétexte, je ne maltraiterai ou exploiterai les enfants âgés de moins de 18 ans et je signalerai à mon supérieur tout employé qui se comporterait de cette façon.

**6. S'abstenir de toute forme de harcèlement, discrimination, mauvais traitement physique ou verbal, menaces ou exploitation.**

- Je respecterai pleinement les exigences des politiques d'Oxfam GB sur l'égalité des chances, la diversité et la lutte contre le harcèlement.
- Je ne m'engagerai jamais dans des relations basées sur l'exploitation, les abus ou la corruption.

J'ai lu attentivement et compris le Code de conduite d'Oxfam GB. J'accepte par la présente signature de respecter ses conditions et je promets de maintenir les normes de conduite indispensables à l'appui des objectifs, des valeurs et des convictions d'Oxfam GB.

Nom

Signature

Date

## **Application du code de conduite**

L'objectif du Code de conduite est de guider les employés d'Oxfam GB dans les choix qu'ils devront faire dans leur vie professionnelle et quelquefois dans leur vie privée. Le respect de ce Code de conduite devrait permettre à tous les employés d'améliorer le professionnalisme et l'impact des travaux d'Oxfam GB.

Le Code de conduite fait partie intégrante des conditions de travail de tout le personnel. D'autres informations portant sur certains aspects spécifiques du présent Code figurent également dans la partie « Comportement au travail » des politiques et procédures d'Oxfam GB.

1. Tous les employés recevront une copie du présent Code de conduite et seront tenus de se familiariser avec les conditions stipulées, en lisant le Code et en discutant avec leur manager ou leurs collègues.
2. Tous les employés seront tenus d'adhérer au code de conduite et s'engage à le faire en le signant et en conservant un exemplaire. Une autre copie de cet accord signé sera conservée dans le dossier personnel de l'employé.
3. D'autres informations relatives aux clauses stipulées dans le Code figurent dans les politiques, procédures et directives d'Oxfam GB. Le cas échéant, les employés peuvent également obtenir des explications supplémentaires auprès de leur manager ou des ressources humaines.
4. Quand les employés sont réimplantés dans un autre pays, on leur fournira des conseils sur les coutumes et la législation locale, pour les aider à décider du comportement à adopter.
5. D'autres conseils et informations seront également distribués dans chaque bureau et lieu de travail et sont aussi indiqués dans les documents annexes (par ex. les Directives de sécurité locale).
6. Les managers sont chargés de veiller à ce que tout le personnel reçoive un exemplaire du Code de conduite, qu'il en comprenne bien les dispositions et qu'il en accepte les conditions en le signant, y compris les employés recrutés récemment.
7. En particulier, les managers ont également la responsabilité de faire respecter les normes de conduite et de donner l'exemple.
8. Lors du processus de recrutement et de sélection du personnel, les managers doivent s'assurer que les candidats sélectionnés soutiennent les convictions et les valeurs d'Oxfam GB et que leurs antécédents professionnels ne sont pas en contradiction avec les conditions du présent Code.
9. Tout membre du personnel qui a des suspicions sur le comportement d'un autre employé doit en informer le responsable hiérarchique compétent. Ces questions seront traitées avec rapidité, considération et discrétion.
10. Toute infraction au Code de conduite fera l'objet d'une enquête qui débouchera éventuellement sur des sanctions disciplinaires selon la procédure disciplinaire d'Oxfam GB.

## **Document 3**

### **Divulgence des fautes professionnelles sur le lieu de travail (2 pages)**

#### **Politique**

Oxfam GB estime qu'une bonne communication entre le personnel et les bénévoles à tous les niveaux facilite les meilleures pratiques professionnelles au sein de l'organisation. Le personnel et les bénévoles sont encouragés à soulever des problèmes réels concernant les fautes professionnelles sur le lieu de travail sans craindre les représailles. Oxfam GB les protégera contre les représailles et le licenciement.

#### **Champ d'application**

L'ensemble du personnel et des bénévoles d'Oxfam GB.

#### **Procédures**

Oxfam GB a introduit ces procédures pour permettre au personnel et aux bénévoles de signaler ou divulguer les problèmes à un stade précoce en suivant la méthode correcte. Elles sont applicables dans tous les cas de soupçons fondés concernant les fautes professionnelles sur le lieu de travail, quels que soient le lieu et le degré de confidentialité des informations concernées.

Dans le cadre de cette politique, si un individu fait part de ses soupçons et agit de bonne foi, il ne perdra pas son emploi ou ne subira de représailles, même si l'on découvre ultérieurement qu'il était dans l'erreur. Cette garantie ne sera pas offerte à une personne malveillante qui s'adonne à de fausses accusations, ou qui est elle-même impliquée dans des fautes professionnelles.

#### **Faire part de ses soupçons**

Tout membre du personnel ou bénévole qui est réellement convaincu que les actions d'une personne travaillant pour Oxfam GB pourraient déboucher sur ou ont entraîné :

- Une infraction criminelle,
- Le non-respect des obligations légales,
- Une erreur judiciaire
- Un danger pour la santé et la sécurité d'une personne,
- Des dégâts de l'environnement, ou
- La non-divulgence délibérée d'informations pouvant entraîner l'un des problèmes cités ci-dessus,

devra signaler le problème à son supérieur. Si cette démarche n'est pas appropriée parce que le chef hiérarchique est impliqué dans la faute professionnelle présumée, le problème doit être signalé au responsable du chef hiérarchique et référé au Chef d'équipe RH divisionnaire / régional. Cet acte peut être exécuté verbalement ou par écrit avec des détails complets et preuves à l'appui, si possible.

**Confidentialité**

Nous comprenons qu'un individu puisse vouloir signaler un problème confidentiellement selon cette politique. Si l'individu demande à son supérieur de protéger son identité en gardant le secret, son identité ne sera pas divulguée sans son consentement. Cependant, si ce n'est pas possible de résoudre le problème sans révéler l'identité de l'individu, le manager discutera des implications avec la personne et il devra éventuellement prendre la décision de ne pas ouvrir l'enquête.

Pour éviter d'entraver une enquête sur des fautes professionnelles, les révélations anonymes sont vivement déconseillées.

... ces principes constituent seulement une petite partie du document intitulé 'Divulgateion des fautes professionnelles sur le lieu de travail'. Demandez le document complet à l'animateur si vous le souhaitez.

## **Document 4**

### **Études de cas (2 pages)**

#### **Étude de cas 1 – Filles offertes en cadeaux**

Lors des visites sur le terrain dans un endroit particulier, les chefs avaient l'habitude d'offrir des jeunes villageoises en cadeaux au personnel de l'ONG X pour les remercier de leur coopération. Cette pratique a duré pendant plusieurs années avant qu'un employé ait protesté ou ait décidé d'en parler. C'est ce qui s'est passé un jour avec un employé honnête qui l'a signalé à ses supérieurs. Il s'est avéré que c'était une pratique courante. Et d'autant plus grave que la majorité de ces filles avaient moins de 18 ans.

*Pourquoi cette situation est-elle inacceptable ? Qui a tort ? Que devrait dire l'employé honnête au chef ? Que devrait faire ensuite l'ONG ? Faut-il avoir recours à la police ?*

#### **Étude de cas 2 – Supplément de nourriture en échange d'une relation sexuelle**

Josie est une adolescente vivant dans un camp. Samuel, un des employés chargés de la distribution de vivres, qui travaille pour Oxfam GB, lui a proposé de mettre un peu plus de nourriture dans son panier pendant les distributions si elle accepte de devenir sa 'petite amie'. Elle accepte sans hésiter. Tous les deux sont d'accord pour débiter une relation sexuelle ; ni l'un, ni l'autre n'y voit aucun mal. Josie espère que cette relation lui servira de passeport vers une nouvelle vie et de partir du camp et Samuel ne fait rien pour dissiper ses illusions.

*Qui a raison ? Qui a tort ? A titre de supérieur hiérarchique de Samuel, quelles mesures prendriez-vous ? Quelles sont les mesures plus générales que vous pourriez prendre pour réduire les chances que cela se reproduise ?*

#### **Étude de cas 3 – Voyages en voiture en échange de faveurs sexuelles**

Joey est un chauffeur qu'Oxfam GB a embauché localement, et qui fait le transport des marchandises de secours entre l'entrepôt et les camps où elles sont distribuées. Durant l'un de ses trajets, il reconnaît une fille de 15 ans qui marche le long de la route et la ramène jusqu'au camp. Depuis, pour l'impressionner et la séduire, il lui propose fréquemment de la conduire partout où elle se rend et lui fait parfois des petits cadeaux avec des articles des colis de secours qu'il transporte dans son camion, dont il pense qu'elle ou sa famille pourrait avoir besoin. La dernière fois qu'il l'a ramenée à la maison, elle lui a présenté sa famille après qu'ils aient eu des relations sexuelles. La famille était ravie qu'elle fréquente un employé d'une ONG.

*Qui a raison ? Qui a tort ? Que feriez-vous si vous étiez le collègue de Joey ? Quels messages voudriez-vous faire passer au restant de l'équipe ? Comment vous y prendriez-vous ?*

### **Étude de cas 4 – Vivre dans les camps**

Les employés travaillant dans la première phase d'un programme d'urgence mettent quatre heures au moins pour arriver jusqu'aux camps où ils opèrent un programme intégré d'approvisionnement en eau et d'assainissement. Les trajets d'après eux limitent leur efficacité à un point inacceptable. Leur coordinateur de programme est basé dans la capitale provinciale à plusieurs centaines de km et reçoit une demande officielle de l'équipe, de transférer leurs quartiers de la petite ville inhospitalière où ils habitent actuellement vers le plus grand et le plus central des camps de réfugiés. Ils se sentiront plus en sécurité, seront moins fatigués et beaucoup plus efficaces dans leur travail.

*Si vous étiez le coordinateur de programme, quelle serait votre réponse et quelles mesures prendriez-vous ?*

### **Étude de cas 5 – Usage abusif du matériel d'Oxfam**

#### **1a Premier scénario**

Un employé local a été reconnu coupable et a avoué s'être servi d'un ordinateur portable d'Oxfam pour naviguer sur des sites pornographiques. On sait que l'employé a suivi un stage d'intégration complet et approprié, dont les informations détaillées sur le Code de conduite. L'utilisation illégale / illicite du matériel d'Oxfam avait été expliquée et discutée en détail.

#### **1b Second scénario**

Un employé local a été reconnu coupable et a avoué s'être servi d'un ordinateur portable d'Oxfam pour naviguer sur des sites pornographiques. Il n'avait reçu de briefing ni de son supérieur hiérarchique, ni des ressources humaines.

#### **1c Troisième scénario**

Un collaborateur admet qu'il a consulté des sites pornographiques sur un ordinateur d'Oxfam. Pour se défendre (ce qui lui semble complètement inutile), il déclare que cette pratique est acceptable dans la culture de son pays (et celui dans lequel il est basé) et il ne comprend vraiment pas ce qu'Oxfam lui reproche. Vous n'êtes pas sûr qu'il ait reçu toutes les instructions sur le Code de conduite d'Oxfam.

*Que feriez-vous dans chacun des trois cas ?*

**Tableau 1**

A la suite de cet atelier,  
les employés d'Oxfam GB  
posséderont une meilleure connaissance  
du Code de Conduite interne d'Oxfam GB  
et seront plus à même de s'y conformer.

**Tableau 2**

En petits groupes, écrivez  
sur la feuille du tableau  
votre compréhension des règles  
de votre organisation qui gouvernent  
la conduite sexuelle de tout le personnel.

**Tableau 3**

**Aucun contact sexuel ne sera établi avec une personne de moins de 18 ans (qui est de par sa nature une instrumentalisation à des fins d'exploitation)**

**Aucune relation sexuelle de nature commerciale ou transactionnelle ne sera entretenue avec les bénéficiaires (qui est de par sa nature une instrumentalisation à des fins d'exploitation).**

**Tableau 4**

**Dans quelle mesure comprenez-vous ce que signifie un 'comportement inacceptable'?**

**Bien ..... Pas bien**



**Tableau 5**

**Dans quelle mesure connaissez-vous les mesures qu'il vous faudra prendre si vos amis ou collègues se conduisent d'une manière inacceptable?**

**Bien ..... Pas bien**

## **Dossier supplémentaire (1)** **'Réponses' aux études de cas**

*(Ne pas distribuer – informations réservées à l'animateur)*

### **Etude de cas 1**

L'acceptation de cadeaux, marchandises ou services en échange d'une aide et d'une assistance d'Oxfam constitue une violation de notre Code de conduite, qui stipule très clairement qu'Oxfam GB ne doit pas agir ainsi. C'est pourquoi, des sanctions disciplinaires seront appliquées immédiatement s'ils reçoivent des cadeaux, des marchandises ou des services.

Les bénéficiaires devraient recevoir ce dont ils ont besoin sans être obligés de payer de quelle que manière que ce soit. L'acceptation de cadeaux (de toute nature) compromet l'individu et Oxfam, elle est également considérée comme un conflit d'intérêt. Si vous acceptez les cadeaux des bénéficiaires, il est impossible de déterminer s'ils ont été choisis comme bénéficiaires parce qu'ils ont besoin de l'assistance d'Oxfam ou parce qu'ils vous ont payé pour devenir un bénéficiaire. Cette position est impossible et inacceptable tant pour Oxfam que pour un bénéficiaire.

Si l'une des filles offertes au personnel d'Oxfam GB avait moins de 18 ans, il s'agit d'une seconde violation de notre Code de conduite. Nous estimons que les filles âgées de moins de 18 ans sont toujours des enfants et qu'à ce titre elles ne doivent pas se retrouver dans la situation où elles doivent se demander si elles auront ou non des relations sexuelles avec quelqu'un. Nous demandons à notre personnel de respecter ce principe. Cette règle reste valable même si la Loi du pays est différente et même si l'employé d'Oxfam ne connaît pas l'âge de la fille. Les relations sexuelles avec une fille de moins de 18 ans sont très susceptibles d'entraîner le renvoi immédiat.

L'employé d'Oxfam a tort et presque personne n'a raison, bien que dans la plupart des cas, les filles soient pratiquement irréprochables dans la mesure où elles n'auront probablement pas été consultées ! Oxfam devra ouvrir une enquête et lancer une procédure disciplinaire contre tout employé susceptible d'avoir accepté une fille lors de sa visite dans le village. Par ailleurs, il faut faire circuler immédiatement des informations supplémentaires concernant le Code de conduite et les directives relatives au comportement sexuel. Une visite devra être organisée dans le village pour expliquer pourquoi Oxfam GB n'acceptera plus leurs aimables cadeaux en expliquant clairement les raisons. Il serait bon de demander à un membre de la communauté d'informer Oxfam GB si l'un de ses employés continue à mal se comporter – aux yeux d'Oxfam ou aux yeux de la communauté.

### **Étude de cas 2**

Samuel exploite Josie et lui donne les biens d'Oxfam GB en vue d'établir une relation. Josie est une bénéficiaire et a le droit d'espérer du personnel d'Oxfam une obligation de prudence et de diligence à son égard. En plus, Samuel vole l'organisation. Ces deux actes transgressent le Code de conduite d'Oxfam et Samuel peut s'attendre à ce qu'une procédure disciplinaire soit engagée. L'exploitation et le vol sont des fautes graves et Samuel peut s'attendre à être renvoyé. Il est possible que Josie n'ait pas encore 18 ans, ce qui aggrave encore plus le cas de Samuel.

A titre de supérieur hiérarchique, vous devrez ouvrir une enquête et engager une procédure disciplinaire. Des informations supplémentaires concernant les attentes d'Oxfam à l'égard de son personnel doivent être expliquées à tous les employés. En outre, il serait très utile de parler avec les bénéficiaires et leurs chefs pour expliquer ce qu'ils peuvent et ne peuvent pas attendre du personnel d'Oxfam GB. Il est également très important de mettre en place un système, qui permettra à votre équipe et à vous-même d'être informés des griefs des bénéficiaires et de réagir en conséquence.

### Étude de cas 3

Joey a déjà tort pour plusieurs raisons:

- Il ne devrait pas conduire quelqu'un qui n'est pas un employé d'Oxfam et qui n'est pas autorisé à voyager dans un véhicule d'Oxfam – avertissement sévère si ce n'est procédure disciplinaire.
- Il ne devrait pas non plus lui faire 'cadeaux' de biens qui ne lui appartiennent pas, même s'il ne demande rien en retour – avertissement sévère si ce n'est procédure disciplinaire.
- S'il établit une relation avec elle, il sera coupable d'exploitation – car il couche avec une mineure et il offre des marchandises en contrepartie de relations sexuelles – s'il le fait, c'est une faute grave et une procédure disciplinaire officielle sera engagée immédiatement, Joey sera suspendu jusqu'à ce que sa culpabilité soit établie et licencié immédiatement ensuite.

Selon toute probabilité, un grand nombre de managers se sentiraient obligés (et dans la plupart des circonstances seraient avisés) de renvoyer Joey (de la manière réglementaire) pour les deux premiers points et pas seulement le dernier.

### Étude de cas 4

Vous devez répondre 'non' sans hésitations à l'équipe. Immédiatement. Cette réponse s'explique par un certain nombre de raisons, entre autres:

- La sécurité dans les camps risque d'être *bien* plus dangereuse et il est souvent presque impossible de contrôler la situation ou de l'améliorer
- A titre de travailleurs humanitaires dans le camp, ils ne seront jamais tranquilles – ils seront sans cesse sollicités pour fournir un soutien ou une assistance et ils ne peuvent pas faire grand-chose pour éviter cette situation.
- Ils deviendront forcément une cible pour les gens qui cherchent à quitter le camp. Il sera plus difficile d'ignorer les avances sexuelles et de se comporter de la manière impartiale et transparente qu'Oxfam GB attend de ses employés
- Il est forcé que le taux d'infection à VIH augmente parmi la population des camps et soit terriblement élevé – les relations sexuelles qui pourraient s'établir représenteraient un risque extrême pour toutes les personnes concernées
- La présence de travailleurs humanitaires recevant des salaires relativement élevés et disposant des ressources apparemment inépuisables créera des jalousies et donnera une mauvaise impression des travailleurs et/ou de l'organisation concernée, qui pourraient bien conduire à des problèmes dans la mise en œuvre du programme.

## Étude de cas 5

### Premier scénario

Dans la politique d'Oxfam GB sur l'utilisation de l'Internet:

'Les exemples suivants représentent des usages abusifs qui représenteront des fautes graves en vertu des procédures disciplinaires et qui par conséquent peuvent entraîner un renvoi sans préavis, et sans avertissement préalable. La liste n'est pas complète:

- violation de la vie privée d'autres utilisateurs,
- corruption ou destruction des données appartenant à d'autres utilisateurs ou perturbation de leur travail,
- création, accès ou affichage d'images, de données ou d'une autre documentation criminelles, grossières, obscènes ou indécentes.'

Par conséquent, il s'agit d'un acte qui mérite d'être sanctionné au travers des procédures disciplinaires. Le collaborateur a rompu les termes de son contrat et n'a pas suivi les procédures, les instructions et la politique d'Oxfam GB stipulées dans la politique d'utilisation Internet. Les décisions concernant les sanctions à appliquer sont laissées au soin du chef hiérarchique, mais il est évident que s'ils continuent à travailler à Oxfam, leur aptitude à respecter le Code de conduite interne d'Oxfam constituera au minimum un problème de gestion des performances.

Des cas de licenciement immédiat pour faute graves se sont produits pour les collaborateurs qui fréquentent les sites Internet pornographiques.

En outre, les managers concernés devraient profiter d'une réunion du personnel ou autre pour examiner à fond le Code interne et les conseils sur le comportement sexuel. Ils peuvent également travailler sur des études de cas adaptées au contexte.

### Second scénario

Pour le collaborateur qui commet le 'crime Oxfam', il s'agit toujours d'une infraction disciplinaire parce que la politique ci-dessus stipule que c'est le cas. Le collaborateur incriminé mérite probablement un avertissement verbal officiel en ajoutant une note dans leur dossier pour référence. Par ailleurs, le chef du collaborateur (parce qu'il a omis de remettre le code de conduite à l'employé) devrait être tenu responsable de cette faute et il devrait probablement recevoir un avertissement verbal en bonne et due forme. Son aptitude à effectuer des stages d'insertion devrait devenir une question de gestion des performances.

Le collaborateur doit recevoir immédiatement une copie du Code de conduite et suivre une formation sur cette question et sur les responsabilités exigées. Le chef de l'employé doit être informé qu'il a la responsabilité de créer et de maintenir un climat propice au respect des directives et des décisions d'Oxfam en matière d'abus, d'exploitation et de comportement sexuels. Leur volonté et leur aptitude à s'y employer sont une question de gestion des performances et doivent être étroitement surveillées.

Tous les efforts doivent être faits pour renforcer les messages clés sur (a) ce que sont les règles d'Oxfam concernant l'utilisation du matériel et (b) la responsabilité de tous pour favoriser et maintenir un climat où le personnel peut respecter le Code interne et le fera.

**Troisième scénario**

Comme pour la réponse ci-dessus, un avertissement verbal en bonne et due forme sera probablement la meilleure réaction – à la fois pour le collaborateur concerné et pour son supérieur (avec une note dans les dossiers en guise de référence). Toutefois, il est évident qu'il faudra également travailler avec l'employé pour qu'il comprenne et respecte le Code de conduite interne d'Oxfam et les directives concernant le comportement sexuel.

Nous tenons à préciser à tout le personnel, quel que soit le niveau, que l'organisation reconnaît pertinemment que la culture mondiale que nous encourageons à Oxfam peut très bien ne pas correspondre à la culture locale. Dans toutes les circonstances, la culture d'Oxfam GB doit l'emporter sur la culture locale – toujours.

Ce serait probablement une bonne idée d'effectuer des séances de formation / rappel avec l'ensemble du personnel en temps voulu. Les jugements formulés par Oxfam GB sur ce qui est acceptable et ne l'est pas peuvent être complètement différents d'une 'norme' locale. Bien que ces différences soient intéressantes et qu'on puisse en tirer de nombreux enseignements, l'essentiel réside dans le fait qu'Oxfam GB a longuement réfléchi avant de décider des règles et des directives qui lui semblent nécessaires et appropriées. Il faut que les employés soient capables de promouvoir et de respecter ces règles et directives ou bien ils doivent reconnaître, ainsi que leurs supérieurs, qu'ils ne sont pas dans la bonne organisation et doivent partir.

## **Dossier supplémentaire (2)**

### **Questions fréquemment posées / sujets difficiles: réflexions**

*(Ne pas distribuer – informations réservées à l'animateur)*

**“Mais dans mon pays, l'âge légal est inférieur à 18 ans et ma culture autorise le mariage avec des filles qui sont âgées de 15 ans”**

C'est le cas dans de nombreux pays. Certains employés pensent qu'une limite d'âge qui est trop élevée est une erreur de jugement et est difficile à appliquer. La meilleure chose à faire est de consulter la Convention des droits de l'enfance, signée par tous les pays (sauf les États-Unis et la Somalie?), l'ONU et presque toutes les organisations de nos confrères. Toutes acceptent et partagent la conviction que l'enfance doit continuer jusqu'à l'âge de 18 ans. C'est une question d'opinion, et c'est la nôtre et c'est pour cela que vous devez maintenant l'adopter. Oxfam vous aidera à vous montrer à la hauteur de cette attente.

**“Mon collègue X est marié depuis deux ans avec une femme qui n'a que 16 ans maintenant, allez-vous le renvoyer?”**

Il est peu probable que ce soit légalement possible. Mais maintenant que nous avons introduit cette politique révisée, nous ne tolérerons plus des nouveaux et des anciens employés qu'ils aient des relations avec un enfant. Dans certains pays, nous pourrions nous renseigner sur l'état matrimonial au moment de l'entrevue, dans d'autres, ce sera impossible : mais nous ferons de notre mieux pour nous informer. Nos procédures de recrutement vont bientôt devenir beaucoup plus sélectives en vue de protéger au mieux les personnes sous notre responsabilité. La dissuasion et la détection constituent l'approche que nous allons adopter pour renforcer ces procédures: nous annoncerons largement et clairement notre position à l'égard de la protection des enfants, puis nous vérifierons rigoureusement les références, les antécédents professionnels et les casiers judiciaires quand c'est possible. Par ailleurs, nous porterons une plus grande attention à ces questions pendant nos journées de travail et les managers comme les employés seront plus confiants et aptes à avoir des discussions et à créer un environnement dans lequel les personnes vulnérables avec lesquels nous travaillons sont en sécurité.

**“La prostitution est légale dans ce pays. Beaucoup de gens paient pour avoir des relations sexuelles avec les prostituées, et cela n'est pas mal considéré.”**

Oui, nous le savons. Nous n'interdisons pas les relations avec prostituées, mais nous recommandons **vivement** aux gens de les éviter pour de nombreuses raisons. Tout d'abord, le principe fondamental de toute transaction de ce type est le résultat d'une dynamique de pouvoir inégal, qui est donc abusive. Selon toute vraisemblance, les transactions sexuelles de cette nature entacheront la réputation de l'organisation et il est tout à fait possible qu'elles augmentent les risques sécuritaires pour les individus comme pour l'organisation. Il est également très probable qu'il y aura des répercussions sur la sécurité des prostitués.

**“Si Oxfam a une position aussi ferme en ce qui concerne l'égalité de genre, pourquoi l'organisation n'a-t-elle pas interdit les relations avec des prostituées – Je me sentirai plus à l'aise si c'était le cas.”**

Nous n'avons pas interdit les relations sexuelles avec des prostituées mais nous la déconseillons vivement. Nous ne l'interdisons pas parce que nous ne pouvons pas enfreindre les droits civils et nous savons qu'il serait impossible d'imposer une interdiction totale pour des raisons pratiques. Dans certains pays, nous soutenons les organisations partenaires qui travaillent avec les prostituées pour qu'elles puissent jouir de leurs droits fondamentaux. Nous sommes mal placés pour dire aux prostituées comment vivre leur vie.

**“Vous pensez peut-être que ma relation est abusive, mais ce n'est pas mon impression, ni celle de ma compagne. Vous êtes mal placé pour en décider.”**

C'est peut-être vrai. Mais ... si vous avez une relation avec une mineure ou une bénéficiaire, nous savons qu'elle est abusive de par sa nature, en vertu de nos principes fondamentaux et Oxfam ne fermera pas les yeux ... en fait, une sanction disciplinaire peut et doit être appliquée immédiatement.

Si la relation ne concerne ni une mineure, ni une bénéficiaire, Oxfam n'aura pas autant de raisons d'intervenir ou de prononcer un jugement. Mais ... si vous, en tant que responsable, avez l'impression qu'il s'agit d'une relation abusive, alors vous avez probablement raison. Par conséquent, cela vaut la peine d'approfondir la question.

**“Si nous tenons tellement à protéger les enfants, pourquoi ne contrôlons-nous pas plus strictement les gens que nous embauchons ?”**

Nous sommes conscients de cette lacune et ces travaux sont en cours. Nous demandons conseil à d'autres organisations spécialisées dans ce secteur et les nouvelles procédures établies tiendront compte de notre devoir de vigilance absolu à l'égard des personnes sous notre protection et également des ressources exigées par des procédures plus strictes.

**“Oui, j'entretiens une relation avec une bénéficiaire mais je ne lui ai rien donné en échange. Par conséquent, je n'abuse pas de mon pouvoir ou de ma position à Oxfam.”**

Peut-être pas. Mais d'autres ne verront pas les choses de la même façon. Donc, pour ne pas prendre le risque de ternir la réputation d'Oxfam GB, nous déclarons que les relations sexuelles avec les bénéficiaires ne doivent pas se produire. Nous devons nous protéger et protéger nos bénéficiaires contre *l'éventualité* des abus, outre l'exploitation elle-même.

**“Je connais de nombreux employés d'Oxfam GB, qui entretiennent des relations avec leur supérieur hiérarchique ou leur subordonné– Qu'en pense Oxfam et quels sont les conseils de l'organisation si nous nous trouvons dans cette situation ?**

”Oxfam GB n'interdit pas les relations avec les supérieurs hiérarchiques ou des subordonnés mais insiste sur la transparence. Si vous avez une relation avec une personne sous votre autorité, **vous** avez la responsabilité d'informer **votre** supérieur. Ensuite, c'est à lui (et d'autres personnes éventuellement) qu'il revient de décider si votre relation eut entraîner un conflit d'intérêts quelconque. En tout cas, Oxfam GB devra trouver une autre personne pour faire la gestion des performances que dans des circonstances normales vous continueriez à faire.

**“Le Code d'Oxfam est vague à l'égard du comportement sexuel et n'est pas assez strict pour aider les responsables.”**

Il est moins vague que général. En outre, comme nous n'avons pas actuellement de politique sur le comportement sexuel, nous ne pouvons pas vous y référer pour obtenir des précisions et des conseils supplémentaires. Par contre, nous avons les 'Directives relatives au comportement sexuel', le présent document de base, des modules d'information et de formation et bientôt des points focaux pour l'exploitation sexuelle seront désignés dans chaque région et zone de projet selon les besoins. En attendant, n'hésitez pas à contacter votre équipe des Ressources Humaines ou votre point focal le plus proche.

## **Dossier supplémentaire (3)**

### **La politique d'Oxfam GB sur l'égalité de genre**

*(Ne pas distribuer – informations réservées à l'animateur)*

La mission d'Oxfam est de travailler avec les autres pour vaincre la pauvreté et les souffrances.

Les femmes et les hommes, les garçons et les filles, font l'expérience de la pauvreté quand ils sont privés de leur droit à des moyens de subsistance, à l'eau, à l'éducation et la santé, à la protection et la sécurité, à une voix au chapitre dans les affaires publiques ou à une existence sans discrimination. Notre définition de la pauvreté déborde du cadre des indicateurs purement économiques et englobe les capacités, l'impuissance et l'inégalité.

Les femmes ont moins souvent recours que les hommes à la reconnaissance et à la protection légale, et jouissent bien souvent d'un accès plus limité aux connaissances et informations qui se trouvent dans le domaine public, tout en disposant d'un pouvoir décisionnaire restreint au sein de leur foyer et à l'extérieur. Les femmes dans de nombreuses régions du monde n'ont pratiquement aucun contrôle sur les questions de mariage, de fertilité ou de sexualité. Cette discrimination systématique limite la participation des femmes aux affaires publiques, augmente souvent leur susceptibilité à la pauvreté, aux violences et au VIH, et résulte en un pourcentage disproportionné de femmes parmi les pauvres de la population mondiale.

L'égalité des sexes accorde aux femmes et aux hommes les mêmes droits en matière de développement humain, entre autres des droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques; le même degré de respect; les mêmes possibilités de faire des choix; et le même pouvoir pour décider de la forme que prendront les conséquences de ces choix.<sup>1</sup>

Cette directive politique représente notre engagement organisationnel en faveur de l'égalité de genre. Elle a été rédigée pour que le travail de notre personnel et nos bénévoles améliore la vie des femmes et des hommes et encourage l'égalité de genre.

#### **Principes**

- Dans toute l'organisation, notre travail s'appuiera sur la perception partagée que l'égalité de genre est un élément décisif de l'élimination de la pauvreté et des souffrances.
- Nous travaillerons avec les femmes et les hommes pour nous attaquer aux idées et croyances qui créent et renforcent particulièrement la pauvreté liée au genre.
- Les femmes et les filles seront autonomisées dans tous les aspects de notre programme et par nos méthodes de travail, et nous donnerons souvent priorité aux activités qui valorisent le statut des femmes.
- Nos pratiques internes et nos méthodes de travail reflèteront notre engagement en faveur de l'égalité de genre.

---

<sup>1</sup> Adapted from Marsha Freeman, Oxfam GB Gender review September 2001



### Stratégies visant à réaliser l'égalité de genre

- La compréhension approfondie des différentes préoccupations, expériences, capacités et besoins des femmes et des hommes, conditionnera nos méthodes d'analyse, de planification, de mise en œuvre et d'évaluation de nos activités
- Nous combattons les politiques, pratiques, idées et convictions qui perpétuent l'inégalité de genre et empêchent les femmes et les filles (et quelquefois les hommes et les garçons) de jouir de moyens d'existence décentes, de participer à la vie publique, de jouir d'une protection et de bénéficier des services de base
- Nous essayerons d'assurer la pleine participation et autonomisation des femmes à tous les secteurs de notre travail et élèveront les droits des femmes au titre de droits humains, notamment dans les domaines des abus et des violences dont elles sont victimes.
- Nous travaillerons avec les femmes et les hommes, ensemble et séparément, pour avoir un impact plus durable sur les convictions et les comportements. Nous ferons en sorte que le travail entrepris avec des hommes et des groupes d'hommes soutienne la promotion de l'égalité de genre.
- La création de partenariats et d'alliances se fera sur la base d'une évaluation de leur engagement en faveur de l'égalité de genre.
- Nos messages de campagne, de plaidoyer et médiatiques, et les images sur lesquelles ils s'appuient, insisteront sur l'importance de l'égalité des sexes pour vaincre la pauvreté et les souffrances. Nos communications souligneront également notre propre engagement en faveur de l'égalité de genre, et le rôle essentiel joué par les femmes dans tous les aspects du travail de développement et humanitaire.
- Les gestionnaires encourageront la formation de groupes et de forums sur le plan organisationnel pour partager l'apprentissage et les meilleures pratiques en matière d'égalité de genre. Les employés et les bénévoles recevront également d'une formation sur le genre
- Dans toutes nos activités, nous témoignerons de notre engagement en faveur de l'égalité de genre, ceci en fixant des objectifs pour l'équipe et les employés qui soient appropriés, et en allouant suffisamment de personnel et de ressources pour nous donner les moyens d'appliquer la directive politique sur l'égalité de genre.
- Les gestionnaires de toutes les divisions établiront des objectifs et des actions mesurables liés à la directive politique sur l'égalité de genre, et en feront le compte-rendu; et nos systèmes de gestion, de finance, et de ressources humaines faciliteront et enrichiront nos activités sur le genre.
- La sensibilisation et la compréhension des questions de genre seront des critères dans le recrutement et le développement du personnel et des bénévoles.
- L'organisation instituera des pratiques de travail qui privilégient la famille, qui permettent à la fois aux femmes et aux hommes de participer pleinement à leur vie familiale et professionnelle.

Cette directive politique sur le genre est étroitement liée aux directives d'Oxfam sur l'Egalité des Chances et la Diversité.

## **Dossier supplémentaire (4)**

### **La politique d'Oxfam GB sur la protection de l'enfance**

*(Ne pas distribuer – informations réservées à l'animateur)*

<b>Date de première approbation</b>	septembre 2004
<b>Date de révision</b>	septembre 2006
<b>Portée géographique scope</b>	mondiale

#### **Enoncé politique**

Oxfam GB est convaincu que tous les enfants de moins de 18 ans se doivent d'être protégés contre les abus et l'exploitation et reconnaît sa responsabilité de veiller à ce que les employés, les consultants et les partenaires comprennent bien les normes de comportement et de pratiques auxquelles ils doivent adhérer quand ils sont en contact avec des enfants, sans exceptions. Oxfam GB prendra des dispositions et mettre en place des dispositifs pour empêcher les abus, protéger ses employés et sauvegarder la réputation de l'organisation.

#### **Confidentialité**

L'énoncé de la politique sera rendu public. Les autres détails de la politique seront réservés aux employés et aux volontaires

#### **But de la politique**

Le but de cette politique est d'établir des normes minimales auxquelles tous les responsables, les employés et toute autre personne travaillant pour Oxfam GB doivent adhérer

#### **Détails de la politique**

Les abus et l'exploitation peuvent adopter des formes différentes. Ils peuvent inclure la négligence ou l'intimidation, et être de nature physique, sexuelle ou émotionnelle. Alors que les abus et l'exploitation des enfants peuvent se produire partout dans le monde, nous acceptons le fait que pour une agence d'Aide Internationale, les bénéficiaires peuvent être particulièrement vulnérables à cet égard.

#### **Code de conduite**

Le Code de Conduite d'Oxfam GB indique les normes qu'Oxfam GB attend de son personnel. Le Code de Conduite fait partie des termes et conditions de l'emploi. Un Code de Conduite similaire (lien vers le code pour tous ceux qui ne sont pas des employées) a été créé, qui s'adresse particulièrement aux volontaires, consultants et aux entreprises contractées et qui fait partie de leur 'contrat' avec Oxfam GB.

Les gestionnaires ont la responsabilité d'expliquer le Code de Conduite à leurs employés pour qu'ils comprennent bien ce que l'on attend d'eux. Les directives sont également disponibles dans 'Bonnes pratiques pour travailler avec les enfants'.

#### **Procédures de déclaration**

Bien que différentes cultures puissent avoir des degrés différents de tolérance, Oxfam GB ne tolérera pas ce qu'il considère être des abus ou une exploitation sous quelle que forme que ce soit, qui sont incompatibles avec les convictions, les valeurs et les objectifs de l'organisation. C'est la responsabilité de toute personne représentant Oxfam GB, quelle que soit ses fonctions, de donner l'alarme de façon appropriée.

Tout employé qui soupçonne des abus ou une exploitation dans des projets gérés ou soutenus par Oxfam GB ou qui sait qu'ils sont commis par un employé, doit immédiatement faire un rapport en suivant les Procédures de Divulgence des Fautes Professionnelles pour en informer son supérieur hiérarchique (lien). S'il n'est pas possible de le faire directement avec le supérieur hiérarchique, il faudra remonter la ligne opérationnelle, voir les procédures pour les détails.

Les accusations de cette nature qui sont portées par des personnes qui ne sont pas des employés devront suivre la procédure normale pour les griefs. Une fois que les soupçons ont été révélés, ils devront être traités avec la plus grande urgence, considération et discrétion.

Les actions engagées à l'encontre des personnes suspectées d'avoir abusé ou exploité un ou plusieurs enfants, peuvent varier selon le contexte national et cela en fonction de la culture locale et de la législation en vigueur. Pour les employés, les procédures de la politique d'Oxfam GB "Problèmes au travail" seront suivies et la question pourra éventuellement être référée à l'autorité juridique compétente.

### **Procédures de recrutement**

Tous les responsables chargés du recrutement doivent suivre les procédures de recrutement et de sélection établies par Oxfam GB afin que les employés qui travailleront avec des enfants (qui ont moins de 18 ans) que ce soit directement ou indirectement, aient subi tous les contrôles nécessaires permettant d'affirmer qu'il n'existe aucune raison pour qu'ils ne puissent pas travailler avec des enfants, comme par exemple des antécédents d'abus ou d'exploitation des enfants. Voir "Directives pour le Recrutement et la Sélection".

Ceci est particulièrement important pour le recrutement des postes humanitaires quand il est indispensable d'envoyer aussi rapidement que possible du personnel en mission. En particulier:

- Le système de recrutement en ligne d'Oxfam GB ou un formulaire normalisé pour les demandes d'emploi doit être utilisé pour chaque recrutement. Cela permet de détecter les antécédents judiciaires et de fournir des renseignements structurés sur les compétences et l'expérience du candidat.
- Les qualifications professionnelles et personnelles doivent être vérifiées.
- L'expérience et les interruptions dans le parcours professionnel du candidat doivent être rigoureusement vérifiées

Des questions spécifiques devront être utilisées pendant l'entretien afin de:

- Tester le degré de sensibilisation du candidat aux problèmes d'abus des enfants et aux risques encourus par les enfants qui sont particulièrement attachés au travail postulé,
- Vérifier l'engagement personnel du candidat à l'égard des principes et des valeurs d'Oxfam GB,
- Renforcer des messages positifs à l'égard de la protection des enfants contre les abus et
- Se faire une idée sur les valeurs et les pratiques personnelles et professionnelles du candidat à cet égard.

Vérifier les registres officiels (comme les casiers judiciaires de la police) chaque fois qu'une personne est susceptible de se trouver en contact avec des groupes vulnérables sans supervision.

Références. Il faudra demander deux références avant d'engager un employé. Quand le poste en question implique un travail ou des rapports importants avec des enfants, il faudra se demander si le candidat est acceptable pour ce travail.

Il peut être tentant d'omettre des étapes de la procédure de recrutement, comme la vérification des références. C'est un risque qu'Oxfam GB n'est pas disposé à prendre. Les références doivent être prises avant que l'employé entre en fonction.

**Directives**

On pourra trouver des conseils sur le travail avec les enfants dans le Manuel d'Oxfam sur le Travail de Développement et Humanitaire (Volume 1, page 269). Décider de la marche à suivre quand on a des preuves ou que l'on soupçonne des abus au sein d'une organisation locale peut être extrêmement difficile. Une déclaration auprès des autorités compétentes peut ne pas être viable, et le retrait du financement, ou l'interruption des relations peuvent se révéler être l'unique solution. Il faudra discuter des autres options avec les cadres opérationnels.

**Autres documents pertinents:**

Code de Conduite (pour les employés)

Code de Conduite (pour les personnes autres que des employés)

Les Problèmes au Travail

Divulgarion des Fautes Professionnelles (Politiques et Directives)

Directives pour le Recrutement et la Sélection des Employés

Les Jeunes et les Enfants travaillant avec Oxfam GB

Procédure externe pour porter plainte

Directives Gestionnaires – Bonnes pratiques pour le travail avec les enfants

Date d'approbation/de révision

Octobre 2004

## **Dossier supplémentaire (5)**

### **Les bonnes pratiques dans le travail avec les enfants**

*(Ne pas distribuer – informations réservées à l'animateur)*

Quand vous vous trouvez en contact avec des enfants de moins de 18 ans:

#### **Toujours:**

- Etre conscient des situations qui présentent éventuellement des risques et savoir les gérer.
- Planifier et organiser votre travail de façon à minimiser les risques.
- Etre au vu et au su de tout le monde quand vous travaillez avec des enfants, dans la mesure du possible.
- Etre ouvert. Adoptez et maintenez une attitude qui ne soit pas défensive, et entretenez une culture qui favorise de franches discussions sur n'importe quel problème.
- Encourager une culture de responsabilisation mutuelle, de façon à pouvoir questionner tout comportement potentiellement abusif.
- Développer une culture dans laquelle les enfants se sentent libres de parler de leurs rapports avec les employés et d'autres personnes.
- Respectez les limites de chaque enfant, et aidez-les à développer un sens de leurs droits et informez-les sur la marche à suivre s'ils ont l'impression qu'il y a un problème

#### **En général, il n'est pas approprié de:**

- Passer trop de temps seul avec des enfants.
- Emmener des enfants chez vous, surtout si vous allez vous trouver seul avec eux.

#### **Ne jamais:**

- Frapper ou agresser un enfant ou lui infliger des mauvais traitements
- Entretenir des rapports physiques/sexuels avec les enfants.
- Entretenir des rapports avec les enfants qui puissent être d'une façon ou d'une autre considérés comme exploités ou abusifs.
- Agir d'une manière qui puisse être abusive ou qui puisse exposer un enfant à des risques d'abus.
- Utiliser un langage, faire des propositions ou offrir des conseils qui soient inappropriés, insultants ou abusifs.
- Se comporter d'une manière inappropriée ou sexuellement provocatrice.
- Invitez un enfant avec lequel vous travaillez à passer la nuit chez vous, sans supervision.
- Dormir dans la même pièce qu'un enfant avec lequel vous travaillez.
- Faire des choses personnelles pour les enfants qu'ils peuvent faire eux-mêmes.

- Fermer les yeux sur le comportement d'un enfant qui est illégal, présente un risque sécuritaire ou est abusif, ou se joindre à lui dans ce comportement.
- Se comporter de façon à faire honte, à humilier, à avilir, à dégrader.
- Établir une discrimination en faveur ou à l'encontre des enfants, ou de favoriser des enfants par rapport à d'autres.

*Tous nos remerciements à Tearfund pour nous autoriser à utiliser leurs 'Directives de Bonnes Pratiques'.*

Entrée en vigueur: octobre 2004

Révision: octobre 2006