



Politique concernant l'exploitation et les abus sexuels

Septembre 2025

Table des matières

1	Dispositions préliminaires	4
1.1	Contexte	4
1.2	Objectif	4
1.3	Approbation	5
2	Champ d'application	5
3	Définitions.....	5
3.1	Exploitation sexuelle	5
3.2	Abus sexuel	5
3.3	Contrainte	5
3.4	Âge du consentement	6
3.5	Organisation partenaire	6
3.6	Victime	6
4	Principes de base	6
5	Directives spécifiques à l'intention des collaborateur·rice·s internationaux·ales.....	7
6	Rôles et responsabilités	8
6.1	Coordinateur·rice Exploitation et abus sexuels	8
6.2	Focal Point Exploitation et abus sexuels	8
6.3	Dirigeant·e·s	9
6.4	Bureau d'intégrité	9
7	Signalement et gestion de signalements	9
7.1	Signalement	9
7.1.1	Signalement à un Focal Point SEA.....	9
7.1.2	Signalement au bureau d'intégrité	9
7.1.3	Protection des lanceur·euse·s d'alerte	9
7.2	Gestion des signalements	10
7.2.1	Examen	10
7.2.2	Confidentialité	10
7.2.3	Rapportage	11
7.3	Comité de crise	11
7.4	Communication avec les médias.....	11
7.5	Centre Intégrité du Médiateur fédéral	11
8	Sanctions.....	11

Auteur :	Alexander De Jaeger, Chef de l'Audit interne a.i.
Type de document :	Document stratégique
Version :	1.1
Validation :	Comité d'audit, 17/9/2025

1 Dispositions préliminaires

1.1 Contexte

Enabel a pour mission de promouvoir le développement international durable à travers des interventions de coopération au développement.

Le contexte international dans lequel évolue Enabel induit fréquemment une inégalité dans les relations, en termes de pouvoir et d'autorité, entre les collaborateur·rice·s d'Enabel, d'une part, et les bénéficiaires des projets et la population locale, d'autre part. Le risque existe que cette inégalité dans les relations aboutisse consciemment ou inconsciemment à une exploitation ou des abus sexuels dans le chef des collaborateur·rice·s d'Enabel.

Tous les acteurs belges du secteur de la coopération au développement, dont Enabel, ont signé une Charte d'intégrité en juin 2018. Ils s'y engagent à considérer l'intégrité et le respect comme des valeurs clés et directrices, ainsi qu'à élaborer une politique permettant d'appliquer ces principes au sein de l'organisation.

Enabel a consigné ces valeurs fondamentales dans son Code éthique, lequel impose plus précisément les obligations spécifiques suivantes en matière d'exploitation et d'abus sexuels :

- Respect de l'individu :
Nous développons une attitude respectueuse de chaque individu, qu'il fasse partie ou non du personnel de notre organisation. Étant donné la mission d'Enabel, une attention toute particulière est apportée au respect des populations et partenaires locaux.
- Exploitation :
Nous nous abstenons d'accepter ou de négocier des relations sexuelles, en ce compris toute faveur sexuelle ou toute autre forme de comportement sexuel humiliant, avilissant ou exploitant autrui, en échange d'argent, d'un emploi, de biens ou de services.

Le risque d'exploitation et d'abus sexuels perpétrés par des collaborateur·rice·s d'Enabel représente également une menace pour la réputation et la confiance dont jouit Enabel auprès des donateurs, des pays partenaires et d'autres parties concernées.

1.2 Objectif

La présente « Politique concernant l'exploitation et les abus sexuels » a pour objectif de protéger les bénéficiaires vulnérables et la population locale en général contre des actes d'abus sexuels ou d'exploitation sexuelle perpétrés par des collaborateur·rice·s d'Enabel. La présente politique ambitionne plus précisément :

- de décrire clairement ce que l'on considère comme de l'exploitation et des abus sexuels, et l'attitude à adopter par Enabel à cet égard ;
- d'expliquer les mesures préventives à prendre face à des actes d'exploitation et d'abus sexuels ;
- de clairement indiquer comment introduire des plaintes relatives à des actes d'exploitation et d'abus sexuels ;
- de décrire la gestion de la plainte et la procédure de sanction.

Bien que les femmes et les enfants soient particulièrement vulnérables en matière d'exploitation et d'abus sexuels, cette problématique concerne tous les bénéficiaires ainsi que l'ensemble de la population locale.

1.3 Approbation

La présente politique a été approuvée par le Conseil d'administration en date du 19/6/2019.

Elle fera l'objet d'une évaluation périodique, dont les résultats seront communiqués au Conseil d'administration.

2 Champ d'application

Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateur·rice·s d'Enabel en Belgique et à l'étranger, tant pendant qu'en dehors des heures de travail, et englobe tous les actes d'exploitation et d'abus sexuels.

Par collaborateur·rice·s, nous entendons dans la présente politique :

- les personnes liées par un contrat de travail à Enabel ;
- les membres du Comité de direction ;
- les membres du Conseil d'administration ;
- les consultants qui réalisent des missions à l'étranger pour le compte d'Enabel.

Le harcèlement sexuel au travail, tel que visé dans la « Loi belge relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail » ne rentre pas dans le champ d'application de la présente politique. À cet égard, il est fait référence aux dispositions des règlements de travail respectifs et des législations locales spécifiques.

3 Définitions¹

3.1 Exploitation sexuelle

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, notamment mais pas exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Le terme exploitation sexuelle couvre un large éventail de comportements et ne se limite pas aux relations sexuelles.

3.2 Abus sexuel

Toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal entre l'auteur·e et la victime, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel. Rentrent également dans ce concept les mariages forcés, l'esclavage sexuel et les activités sexuelles avec des personnes n'ayant pas atteint l'âge du consentement.

3.3 Contrainte

La contrainte peut être de nature physique, par exemple, une agression ou la menace d'une agression physique comme un viol, ou encore de nature psychologique, par

¹ Par analogie avec les définitions reprises dans les documents « Prévention et lutte contre l'exploitation et les abus sexuels à l'OMS - Politique et procédures », mars 2017 et « One OXFAM Policy on Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) », décembre 2018

exemple, un chantage comme la menace d'entacher la réputation d'une personne ou un refus de donner accès aux résultats d'un projet.

On parle également de contrainte lorsqu'une personne est sous l'emprise de la drogue ou de l'alcool, et par conséquent, pas en mesure de donner son consentement.

3.4 Âge du consentement

L'âge du consentement représente l'âge auquel un·e jeune a, selon le législateur, une maturité suffisante pour accepter des rapports sexuels consentis.

Des rapports sexuels avec un·e jeune sous l'âge du consentement sont considérés comme un abus sexuel, et ce, même si le·la jeune n'a émis aucune réserve, voire a pris personnellement l'initiative.

3.5 Organisation partenaire

Toute organisation sous contrat avec Enabel pour la mise en œuvre d'un projet en tout ou partie.

3.6 Victime

Personne qui subit ou a subi des actes d'exploitation ou d'abus sexuels.

4 Principes de base

1. Tou·te·s les collaborateur·rice·s d'Enabel ont le devoir de faire montre d'un comportement irréprochable à l'égard des bénéficiaires des projets et de la population locale en général. Il leur convient de s'abstenir de tout acte qui pourrait être considéré comme une forme d'exploitation ou d'abus sexuels.

Sont tout particulièrement interdits les rapports sexuels suivants :

1.1. Toute activité sexuelle impliquant des personnes qui n'ont pas atteint l'âge du consentement.

Enabel suit les normes internationales² qui fixent cet âge à 18 ans, et ce, même si la réglementation locale établit la norme à un âge inférieur. Par contre, si l'âge du consentement pour les rapports sexuels est plus élevé dans la réglementation locale, c'est alors cette norme locale qui s'applique.

La méconnaissance de l'âge de l'intéressé·e ou tout malentendu le concernant ne peut être invoqué comme excuse valable.

1.2. En tant que collaborateur·rice d'Enabel, accepter ou avoir des rapports sexuels en échange d'avantages liés aux activités d'Enabel, ou insinuer que ces avantages y sont conditionnés.

Il s'agit par exemple des avantages suivants (liste non limitative) :

- un emploi chez Enabel ou dans un projet ;
- l'accès aux résultats d'un projet ;
- l'accès à un marché public ou à un subside, ou le fait de décrocher/remporter un marché ou un subside ;
- ...

² Organisation mondiale de la Santé – Prévention et lutte contre l'exploitation et les abus sexuels - Politique et procédures, mars 2017, p. 6

Le fait que le·la collaborateur·rice exerce une influence ou non sur une décision en la matière n'est pas pertinent.

2. Enabel s'engage à prendre des mesures préventives pour éviter, dans la mesure du possible, toute exploitation et tout abus sexuels par ses collaborateur·rice·s, et ce, à travers la communication et la sensibilisation à cette problématique. Les collaborateur·rice·s d'Enabel seront informé·e·s des principes et directives régissant le présent document stratégique au moyen de campagnes d'information et de formations périodiques.
Enabel prévoira de même des points de contact auxquels les collaborateur·rice·s pourront en toute confiance poser leurs questions sur cette problématique.
3. Enabel s'engage à soutenir les collaborateur·rice·s qui, de toute bonne foi, signalent des actes d'exploitation et d'abus sexuels, et à la protéger contre toute forme de représailles.
4. Enabel s'engage à prendre les mesures qui s'imposent afin de garantir la protection des victimes d'exploitation ou d'abus sexuels par des collaborateur·rice·s d'Enabel ou des organisations partenaires externes. Cela implique notamment de traiter leurs plaintes et signalements dans la plus stricte confidentialité et de protéger leur identité.
5. Les actes avérés d'exploitation ou d'abus sexuels sont considérés comme des fautes graves qui donnent lieu à des sanctions, le cas échéant, au licenciement pour motif grave, voire à des poursuites judiciaires.
6. Les principes repris dans la présente politique sont communiqués au public et à la population locale au moyen de campagnes et de canaux d'information appropriés. Pour leur part, les partenaires externes sont informés de l'existence et des principes régissant la présente politique concernant l'exploitation et les abus sexuels.

5 Directives spécifiques à l'intention des collaborateur·rice·s internationaux·ales

Par collaborateur·rice·s internationaux·ales d'Enabel, il faut comprendre dans la présente politique :

- les collaborateur·rice·s sous contrat d'expatriation durant leur séjour dans le pays d'affectation ou durant une mission dans un autre pays ;
- les collaborateur·rice·s sous contrat belge, les membres du Comité de direction, les membres du Conseil d'administration et les consultant·e·s lors d'une mission pour Enabel à l'étranger.

Ces collaborateur·rice·s ayant une visibilité toute particulière, leur comportement a par conséquent un fort impact sur la crédibilité et la réputation d'Enabel.

Afin d'éviter toute apparence d'exploitation et d'abus sexuels, Enabel interdit à ces collaborateur·rice·s d'accepter ou de négocier des rapports sexuels en échange d'argent, d'un emploi, de biens ou de services.

Il s'agit tant de rapports sexuels monnayés uniques (prostitution) que d'une relation sexuelle plus ou moins longue, entamée ou se poursuivant uniquement en échange d'argent, de faveurs ou de cadeaux dont la valeur dépasse les marques d'affection normales entre personnes amoureuses.

En raison du contexte dans lequel évolue Enabel, il y a, dans ce genre de relations, des rapports de force tellement déséquilibrés qu'ils compromettent la crédibilité et l'intégrité des projets d'Enabel.

6 Rôles et responsabilités

6.1 Coordinateur·rice Exploitation et abus sexuels

Le Comité de direction d'Enabel désigne au niveau central un·e Coordinateur·rice Exploitation et abus sexuels (Coordinateur·rice SEA³) qui est responsable de la mise en œuvre de cette politique.

Le·la Coordinateur·rice SEA rédige pour ce faire un plan d'action qui doit être approuvé par le Comité de direction.

Le·la Coordinateur·rice SEA est responsable de :

- l'organisation de formations et d'une campagne de sensibilisation annuelle s'adressant aux collaborateur·rice·s du siège sur la problématique de l'exploitation et des abus sexuels perpétrés par des collaborateur·rice·s ;
- l'organisation d'un réseau de Focal Points Exploitation et abus sexuels, le partage de bonnes pratiques et la rédaction d'un programme de formations à destination des Focal Points ;
- la coordination des mesures préventives à l'échelon global et local, telles que les formations, la communication et la sensibilisation à cette problématique.

6.2 Focal Point Exploitation et abus sexuels

Dans chaque Représentation d'Enabel sont désignés un ou plusieurs Focal Points Exploitation et abus sexuels (Focal Point SEA) par le·la Représentant·e résident·e, en concertation avec le·la Coordinateur·rice SEA.

Il sera de préférence désigné au minimum un Focal Point SEA de chaque sexe. Si aucun Focal Point SEA n'a été désigné, c'est le·la Représentant·e RH local·e qui assume ce rôle.

Les Focal Points SEA sont responsables de la sensibilisation et des formations locales dans cette matière. Ils élaborent à ce propos, en concertation avec le·la Coordinateur·rice SEA, un plan d'action qu'ils font approuver par le·la Représentant·e résident·e. Ledit plan d'action inclura au minimum une campagne de sensibilisation par an.

Ils font partie du réseau de Focal Points SEA.

Ces Focal Points SEA représentent le premier point de contact concernant la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels pour les collaborateur·rice·s, la population locale ou d'autres parties qui ont des questions à poser sur ce sujet.

Les Focal Points SEA sont habilités à recevoir les signalements de soupçons ou d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels. Lors du traitement de ces signalements, ils travailleront en étroite collaboration avec le bureau d'intégrité.

Le·la Représentant·e résident·e, en concertation avec le·la Coordinateur·rice SEA, veille à ce que ces responsabilités soient intégrées aux objectifs des Focal Points SEA, afin que ces derniers libèrent suffisamment de temps pour ce faire et puissent suivre les formations requises en la matière.

³ SEA : Sexual Exploitation and Abuse

6.3 Dirigeant·e·s

Il est attendu de tou·te·s les dirigeant·e·s qu'ils·elles créent une culture de prévention de toute intimidation et tout abus sexuel, et qu'ils·elles se comportent de façon irréprochable sur ce plan.

Cela sous-entend que les dirigeant·e·s :

- montrent eux·elles-mêmes l'exemple en s'abstenant dans leurs relations personnelles et professionnelles de tout comportement pouvant être perçu comme de l'exploitation ou des abus sexuels ;
- soient réceptif·ive·s à la discussion de problèmes concernant l'exploitation et les abus sexuels, et appliquent les règles de cette politique de façon cohérente ;
- transmettent immédiatement au bureau d'intégrité les signalements d'exploitation et d'abus sexuels reçus ;
- apportent l'appui nécessaire aux formations et campagnes de sensibilisation axées sur une communication claire et répétée du message de la présente politique à l'intention du personnel.

6.4 Bureau d'intégrité

Le bureau d'intégrité est responsable de la gestion et de l'examen des signalements d'exploitation ou d'abus sexuels, en collaboration ou non avec un Focal Point SEA, les ressources humaines et/ou des services externes.

Le rôle de bureau d'intégrité est assuré par la fonction d'Audit interne d'Enabel.

7 Signalement et gestion de signalements

7.1 Signalement

Tout soupçon ou tout constat d'exploitation ou d'abus sexuels peut être signalé à un Focal Point SEA ou directement au bureau d'intégrité.

Les employé·es, qui veulent signaler un harcèlement moral ou sexuel sur le lieu de travail, peuvent avoir recours, pour ce faire, aux canaux légaux tels que prévus dans les dispositions des règlements de travail respectifs ou des législations locales (personne de confiance, conseiller·ère en prévention).

7.1.1 Signalement à un Focal Point SEA

Une victime d'exploitation ou d'abus sexuels, un·e employé·e ou encore une partie externe qui, sur la base d'indices sérieux, soupçonnent ou savent que ce genre d'actes est commis par des employé·es, peuvent le signaler auprès d'un Focal Point SEA. Ledit Focal Point SEA informera immédiatement le bureau d'intégrité afin de déterminer de concert la suite appropriée à donner à ce signalement.

7.1.2 Signalement au bureau d'intégrité

Chaque employé·e d'Enabel a le droit de signaler directement au bureau d'intégrité tout soupçon d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels.

Les fournisseurs ou partenaires d'Enabel ou encore les bénéficiaires des activités d'Enabel peuvent de même accéder au canal interne de signalements pour signaler des faits ayant trait à des fraudes, ou encore en cas de doutes ou de questions.

Un signalement de toute atteinte à l'intégrité peut être fait de la manière suivante :

- via le canal interne de signalements dédié, www.enabel.grantthornton-whistle.com, sur lequel vous pouvez aussi laisser un message vocal ;
- par courriel à l'adresse integrity@enabel.be ;
- via les points focaux Fraude dans le bureau pays d'Enabel dans votre pays : <https://enabelbe.sharepoint.com/sites/IntranetAbout/SitePages/Focal-point-Contact-list.aspx> ;
- en personne ou en ligne en demandant un entretien par courriel à l'adresse integrity@enabel.be ou en passant par le bureau de l'audit interne à Bruxelles ;
- par courrier postal adressé à

Enabel – Bureau d'intégrité
Rue Haute 147
1000 Bruxelles
BELGIQUE

Il est possible de faire un signalement de manière anonyme.

7.1.3 Protection des lanceur·euse·s d'alerte

Dans le cas d'un signalement direct au bureau d'intégrité, la protection des lanceur·euses d'alerte entre en vigueur. Celle-ci implique que les mesures requises soient prises pour protéger l'employé·ecollaborateur·rice.

- Les plaintes et questions sont traitées dans la plus stricte confidentialité. En d'autres termes, l'identité de la personne qui a fait le signalement est tenue secrète.
 - o Il se peut toutefois qu'Enabel soit parfois contrainte de dévoiler l'identité de l'employé·e concerné·e lorsque la loi l'exige, plus précisément à la suite d'une décision judiciaire ou administrative.
 - o Il est de même possible qu'en raison de la nature des informations dont dispose la personne qui a fait le signalement et indépendamment de la volonté du bureau d'intégrité, l'identité du ou de la lanceur·euse d'alerte soit révélée au sein de l'organisation.
- Enabel a adopté une politique stricte en vertu de laquelle aucunes représailles directes ou indirectes ne peuvent être exercées à l'encontre d'un·e lanceur·euse d'alerte qui signale de bonne foi un dysfonctionnement, ni à l'encontre des facilitateur·rices ou les points focaux Fraude qui ont aidé à faire le signalement.

La personne, qui a fait le signalement, est informée de ces mesures de protection.

7.2 Gestion des signalements

7.2.1 Examen

Le bureau d'intégrité évalue la recevabilité du signalement et analysera dans le détail les faits rapportés ; si nécessaire, il pourra pour ce faire recourir à des services internes ou externes.

7.2.2 Confidentialité

L'examen de plaintes pour exploitation ou abus sexuels, ainsi que le rapportage à cet égard, sont strictement confidentiels. En d'autres termes, l'accès à des informations comprenant des données relatives à l'identité des personnes concernées (personne qui fait le signalement, victime, auteur·e présumé·e), est limité aux collaborateur·rice·s nécessaires et n'est pas partagé sans le consentement explicite des personnes concernées. Dans certains cas, il se peut toutefois qu'Enabel soit contrainte de dévoiler l'identité des personnes concernées lorsque la loi l'exige, notamment à la suite d'une décision judiciaire.

7.2.3 Rapportage

Un rapport sera adressé au Comité de direction à propos des résultats de l'examen, dans le respect de leur confidentialité.

7.3 Comité de crise

Le bureau d'intégrité fait, sans exception, remonter les incidents majeurs d'exploitation et d'abus sexuels susceptibles de représenter une menace pour la réputation d'Enabel jusqu'au Comité de crise d'Enabel⁴, afin que puissent être prises en temps utile les mesures requises pour gérer l'incident. Il s'agit plus précisément d'incidents ayant un impact négatif potentiel majeur sur la réputation d'Enabel.

7.4 Communication avec les médias

Toutes les questions de la presse relatives à l'exploitation ou aux abus sexuels chez Enabel seront toujours transmises au service Communication à Bruxelles ou au·à la Représentant·e résident·e afin d'être gérées en conformité avec la politique en matière de communication.

Seul le service Communication est habilité à réagir à des messages publiés dans les médias sociaux à propos de l'exploitation ou d'abus sexuels perpétrés chez Enabel. Les collaborateur·rice·s d'Enabel ne réagiront pas personnellement à ce genre de messages.

7.5 Centre Intégrité du Médiateur fédéral

Les collaborateur·rice·s d'Enabel ont également le droit de contacter le Centre Intégrité du Médiateur fédéral pour signaler des actes d'exploitation ou d'abus sexuels perpétrés par des collaborateur·rice·s d'Enabel.

Vous trouverez plus d'informations à propos de ce canal sur le site web
<http://mediateurfederal.be/fr/content/signalez-une-atteinte-lintegrite-o>

8 Sanctions

Le Comité de direction d'Enabel prendra des mesures adéquates sur la base des résultats de l'examen.

- S'il s'agit d'un·e collaborateur·rice d'Enabel, les mesures disciplinaires appropriées seront prises de concert avec les RH.
- S'il s'agit d'un·e collaborateur·rice d'une organisation partenaire, cette dernière sera informée des constats dressés et il lui sera clairement notifié que le·la collaborateur·rice en question ne peut plus travailler pour Enabel. L'organisation partenaire devra par ailleurs démontrer les mesures adoptées pour prévenir ce genre d'actes à l'avenir.
- Si la direction de l'organisation partenaire est elle-même impliquée dans les actes d'exploitation ou d'abus sexuels, ou s'il s'avère que ces actes résultent de manquements flagrants dans la politique du partenaire en matière d'intégrité, Enabel mettra un terme au contrat conclu avec cette organisation partenaire.

⁴ Cf. Procédure Comité de crise

Le Comité de direction d'Enabel peut, après avis rendu par le Service juridique, décider d'entamer des poursuites judiciaires contre le(s) auteur·e(s).

Les sanctions prises seront rapportées au Conseil d'administration.