



Banque Européenne
pour la Reconstruction et le Développement

Exploitation, abus et harcèlement sexuels : note d'information à l'intention des institutions financières

2025

La présente note d'information est destinée à aider les clients de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) appartenant au secteur des institutions financières (IF) à recenser et à gérer les risques relatifs à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels (EAHS) dans le cadre des sous-projets qu'elles financent. Cette note est fondée sur une approche pratique, mettant en évidence divers moyens d'intégrer des considérations liées à l'EAHS dans les systèmes de gestion environnementale et sociale (SGES) existants.

1. Introduction : qu'entend-on par « exploitation, abus et harcèlement sexuels » et pourquoi est-il essentiel que les institutions financières se saisissent du sujet ?	3
2. Vue d'ensemble des exigences de la BERD à l'égard des IF	7
3. Identification et évaluation des risques dans les sous-projets potentiels	11
4. Suivi continu des sous-projets	15
5. Réponse aux risques et aux incidents au sein du portefeuille	16

Bien que la présente note d'information porte principalement sur les sous-projets, la BERD exige également de ses clients du secteur des IF qu'ils prennent en compte les risques en matière d'EAHS associés à leurs propres activités. Les IF peuvent, pour ce faire, s'appuyer sur diverses ressources présentées dans la **Section 2 – Vue d'ensemble des exigences de la BERD à l'égard des IF**.

Ce travail a bénéficié du soutien du Fonds multidonateurs pour la partie méridionale et orientale du bassin méditerranéen de la BERD (Allemagne, Australie, Espagne, Finlande, Fonds de coopération technique TaiwanBusiness-BERD, France, Italie, Norvège, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède).

1. Introduction : qu'entend-on par « exploitation, abus et harcèlement sexuels » et pourquoi est-il essentiel que les institutions financières se saisissent du sujet ?

1.1. Pourquoi les institutions financières doivent-elles prendre en compte les risques d'EAHS dans le cadre de leurs sous-projets ?



À L'ÉCHELLE MONDIALE, UNE FEMME SUR TROIS

est exposée, au cours de sa vie, à des violences physiques ou sexuelles de la part d'un partenaire intime ou à des violences sexuelles commises par une personne autre qu'un partenaire¹.

Répercussions sur la santé et le bien-être des personnes

L'EAHS peut avoir des effets dévastateurs et durables sur les personnes, touchant leur santé physique, mentale, sexuelle et reproductive, de même que leur bien-être financier.

Bien que les cas d'EAHS soient fréquents, ils sont rarement signalés – moins de 40 % des femmes demandent de l'aide et moins de 10 % effectuent un signalement auprès des services de police lorsqu'elles en sont la cible². Les victimes gardent souvent le silence par peur de perdre leur emploi, parce qu'elles éprouvent un sentiment de honte ou par crainte de ne pas être crues. Les IF doivent par conséquent traiter l'EAHS comme un risque majeur et omniprésent dans l'ensemble de leur portefeuille, et ce même lorsqu'aucun cas n'est signalé.

Incidences sur les activités économiques

En plus d'être moralement inacceptables, les actes d'EAHS posent en outre des risques graves sur les plans financier, juridique et réputationnel pour les entreprises.



Risques financiers

L'EAHS dans le milieu professionnel peut fortement perturber les activités, provoquant notamment de l'absentéisme, une forte rotation des effectifs et une baisse de la productivité. En traitant de manière proactive les questions d'EAHS dans le cadre des sous-projets, les IF peuvent protéger leurs investissements et leur rentabilité à long terme. Par exemple, en Australie, le harcèlement sexuel dans le milieu professionnel aurait coûté, selon les estimations, 3,5 milliards de dollars australiens (soit 2 milliards d'euros) en 2018, chaque cas ayant engendré la perte d'environ quatre journées de travail³.



Dans certains pays, la violence à l'égard des femmes peut **avoir une incidence négative sur le produit intérieur brut pouvant représenter jusqu'à 3,7 % de celui-ci**⁴.



Risques juridiques

Dans un grand nombre de juridictions, les entreprises sont légalement tenues de prévenir et de traiter les cas d'EAHS ainsi que de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Les entreprises peuvent voir leur

1 Voir Groupe de la Banque mondiale (2019).

2 Voir Asia-Pacific Economic Cooperation (2025).

3 Voir Deloitte (2020).

4 Voir Groupe de la Banque mondiale (2019).

responsabilité engagée en cas de manquement à cette obligation, ce qui peut donner lieu à des amendes ou à des demandes d'indemnisation, en particulier lorsque leurs mesures de prévention sont jugées inadéquates.



Risques réputationnels

La négligence des questions d'EAHS dans le milieu professionnel peut sérieusement nuire à la réputation d'une organisation, en particulier auprès des communautés locales. Il peut en résulter une baisse de la rentabilité, une érosion de la confiance des investisseurs et des clients, des difficultés à attirer et à conserver des personnes au sein de l'organisation, et des difficultés à recruter au niveau local.

Autres normes et règles

Convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la violence et le harcèlement⁵

Adoptée en 2019, cette convention est le premier traité international qui porte explicitement sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Elle établit une norme internationale claire : l'ensemble des travailleurs et des travailleuses ont droit à un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement.

Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme⁶

Dans ce document, l'EAHS ainsi que la violence et le harcèlement fondés sur le genre sont reconnus comme des violations des droits de l'homme. Par conséquent, des procédures rigoureuses de diligence raisonnable doivent être établies à cet égard conformément à ces principes directeurs. Les entreprises sont tenues de recenser, de prévenir et de gérer ces enjeux dans l'ensemble de leurs activités et de leurs chaînes d'approvisionnement.

Exigences des donateurs

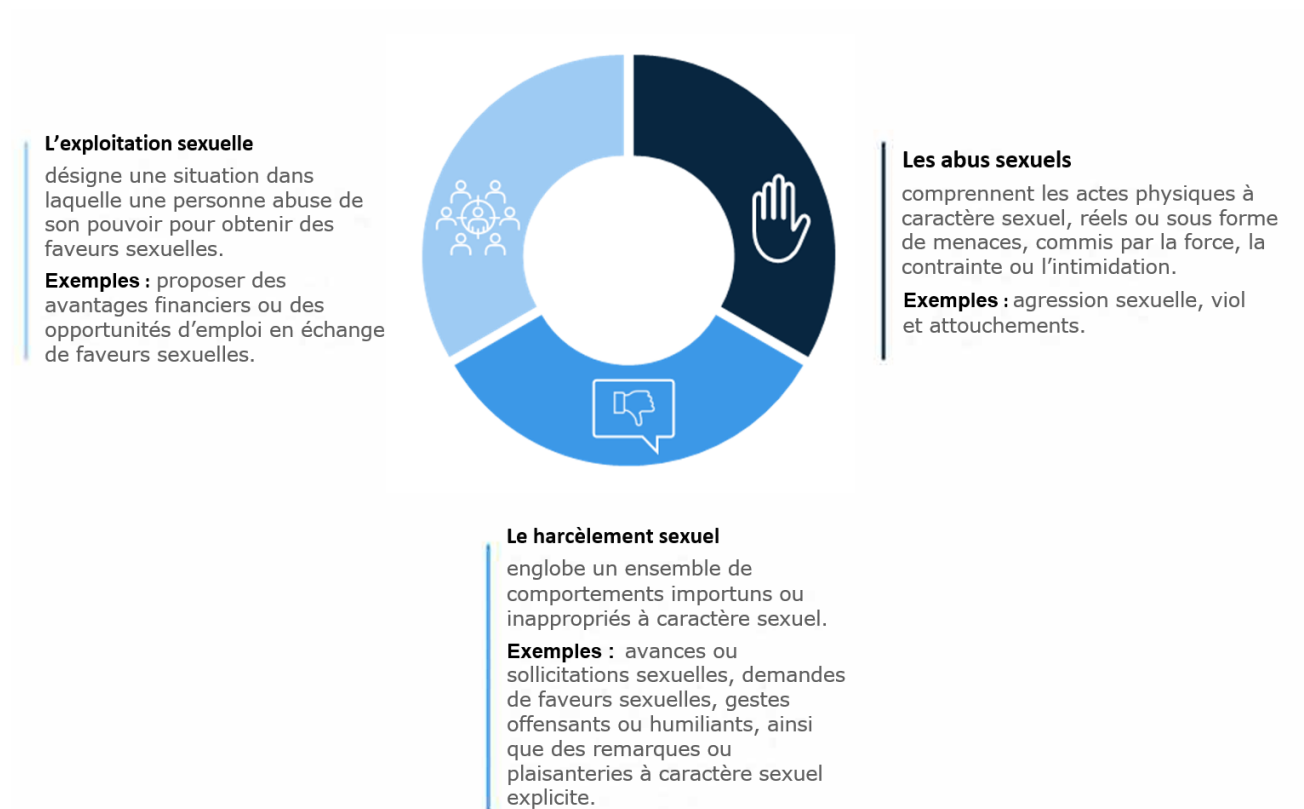
Les institutions de financement du développement, y compris la BERD, accordent une importance croissante à l'EAHS ainsi qu'à la violence et au harcèlement fondés sur le genre dans leurs conditions de financement. Dans les accords de financement, les donateurs peuvent exiger la mise en place de mesures concrètes de prévention et d'atténuation des risques en la matière.

5 Voir OIT (2019).

6 Voir Nations Unies (2011).

1.2. Qu'entend-on exactement par « exploitation, abus et harcèlement sexuels » ?

L'EAHS désigne les actes nuisibles de nature sexuelle. Les actes d'EAHS peuvent viser des personnes de tous les genres⁷, mais ils touchent de façon disproportionnée les femmes et les filles. Des personnes peuvent être ciblées par ces actes en raison de leur identité de genre et/ou de leur orientation sexuelle, par exemple les personnes s'identifiant comme étant lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres ou appartenant à toute autre minorité sexuelle ou de genre.



⁷ Dans la *Politique environnementale et sociale* de la BERD (2024), le genre est défini comme les comportements, attributs sociaux et opportunités associés à l'appartenance à un sexe particulier, qui sont construits par la société, appris, spécifiques à un contexte et une époque et susceptibles de changer.

Les actes d'EAHS peuvent être perpétrés dans divers contextes. Ils peuvent survenir dans le cadre professionnel, pendant un trajet vers ou depuis le lieu de travail, au cours d'un déplacement professionnel, dans les installations sanitaires, de repos et d'hébergement, ou encore par l'intermédiaire d'outils numériques ou dans le cadre de communications en ligne. Ces actes peuvent être perpétrés par ou à l'encontre des membres du personnel ou des tiers tels que des entrepreneurs, des prestataires de services, des clients et des membres de communautés.



L'EAHS est étroitement liée à la violence et au harcèlement fondés sur le genre ainsi qu'à l'exploitation et aux abus sexuels concernant des enfants :

Le terme « **violence et harcèlement fondés sur le genre** » englobe les faits de violence et de harcèlement commis à l'encontre d'une personne en raison du sexe ou du genre de cette dernière. Sont compris tous les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ainsi que tout autre acte engendrant un préjudice physique ou moral.

Bien qu'il existe des recoupements importants entre les concepts de violence et harcèlement fondés sur le genre et l'EAHS – et que nombre des orientations qui suivent s'appliquent aux deux – ces termes ne sont pas interchangeables. La violence et le harcèlement fondés sur le genre englobent des actes préjudiciables ou des actes de violence non sexuels qui trouvent leur origine dans les déséquilibres de pouvoir résultant des normes sociétales liées au genre.

Le terme « **exploitation et abus sexuels concernant des enfants** » désigne les cas dans lesquels une personne adulte profite de son pouvoir, de son autorité ou de son influence pour contraindre, manipuler ou tromper un enfant afin qu'il ou elle se livre à une activité sexuelle. Toute activité sexuelle entre une personne adulte et une personne âgée de moins de 18 ans est considérée comme un abus sexuel, et ce indépendamment de la législation ou des normes culturelles locales.

2. Vue d'ensemble des exigences de la BERD à l'égard des IF

2.1. Prévenir et traiter l'EAHS dans les propres opérations des institutions financières

La BERD exige des IF qu'elles mettent en œuvre des mesures pour s'attaquer à l'EAHS ainsi que la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans leurs propres opérations. L'exigence environnementale et sociale (EES) n° 2 de la BERD (Conditions d'emploi et de travail⁸) et l'EES n° 4 (Santé, sûreté et sécurité⁹) établissent des exigences précises concernant l'EAHS ainsi que la violence et le harcèlement fondés sur le genre. D'autres ressources sont également à la disposition des IF pour répondre à ces questions.

Pour une IF, comment gérer les risques internes en matière d'EAHS ?

Les IF sont tenues de gérer les risques en matière d'EAHS associés à leurs espaces de travail. Elles peuvent pour cela s'appuyer sur diverses ressources, notamment les suivantes :

- BERD, Société financière internationale (SFI) et Commonwealth Development Corporation (CDC)¹⁰ : [Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector](#)¹¹ ;
- les outils de la SFI accompagnant la publication ci-dessus, dont les [orientations sectorielles et les fiches de conseils](#)¹².

Ces ressources générales constituent un bon point de départ, mais les IF doivent adapter leurs mesures de prévention et de gestion de l'EAHS en fonction de la nature et de la structure de leurs propres opérations. Par exemple :

- **Portée géographique et cohérence** : beaucoup d'IF ont des succursales actives dans plusieurs régions ou pays. Les politiques, procédures et mécanismes de règlement des griefs devraient fonctionner de manière cohérente à l'échelle de l'ensemble des lieux de travail d'une IF et respecter les éventuelles exigences particulières imposées par la législation locale.
- **Environnements à haute pression** : le secteur de la finance donne souvent lieu à des objectifs ambitieux et à des échéances serrées. Sans une gestion rigoureuse et des mesures de protection adéquates, ces facteurs de pression peuvent créer des environnements plus propices aux comportements inappropriés. En outre, dans le secteur de la finance, les femmes demeurent sous-représentées et sont plus sujettes à la discrimination, ce qui signifie que les risques y sont plus importants. La combinaison de cette pression et des inégalités de représentation aident à expliquer la persistance de mauvaises conduites.
- **Risques liés à des postes particuliers** : les risques en matière d'EAHS varient selon les postes. Par exemple, le personnel qui interagit directement avec la clientèle est davantage exposé au harcèlement de la part de clients, ou peut se retrouver en position d'exploiter des clients, en particulier des clients en situation de vulnérabilité.

Obligations en matière de signalement : les IF doivent informer la BERD de tout accident et incident en matière environnementale et sociale, y compris les cas avérés et les allégations d'EAHS. **Les incidents particulièrement graves en matière environnementale et sociale, tels que l'EAHS, sont l'objet d'obligations particulières de signalement qui sont établies dans les accords de prêts ou autres accords de transaction.** Tous les rapports concernant l'EAHS doivent être

8 Voir BERD (2024), pp. 41-49.

9 Voir BERD (2024), pp. 57-66.

10 La CDC s'appelle désormais British International Investment (BII).

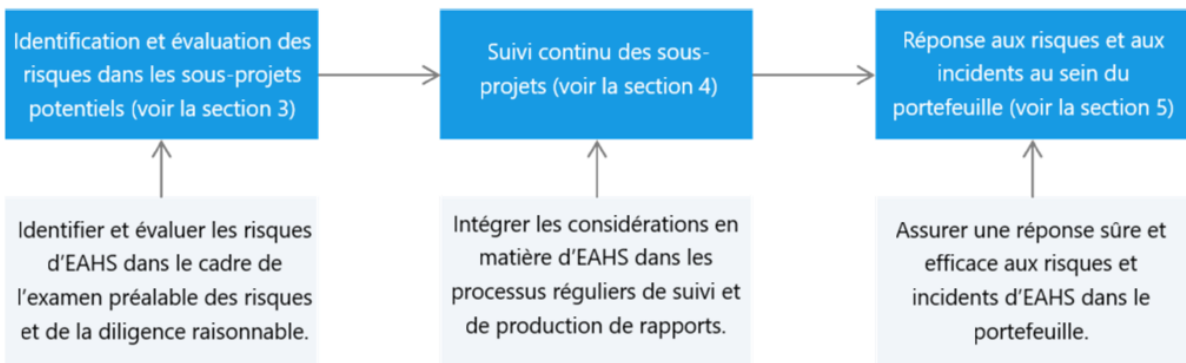
11 Voir BERD, SFI et CDC (2020).

12 Voir SFI (2020).

conformes aux protocoles de la BERD, notamment pour ce qui est de l'anonymisation des informations qu'ils contiennent, afin que les éléments sensibles divulgués soient traités de façon sûre et confidentielle.

2.2. Intégrer l'EAHS dans un système de gestion environnementale et sociale

Les clients de la BERD appartenant au secteur des IF doivent en outre gérer tout risque en matière d'EAHS dans les sous-projets qu'elles financent. Le meilleur moyen d'y parvenir consiste à intégrer des considérations liées à l'EAHS dans son SGES. Au titre de son EES n° 9, relative aux intermédiaires financiers, la BERD exige que ces derniers disposent de procédures de gestion des risques environnementaux et sociaux proportionnées à leur taille et à la nature de leurs activités¹³.



2.3. Considérations relatives aux risques en matière d'EAHS propres aux différents produits financiers

La bonne stratégie de gestion des risques dépend du type de produits financiers que l'IF propose. Pour réduire les risques efficacement, les IF doivent adapter leur approche en fonction du type de produit, du profil des clients, du contexte opérationnel et des cadres juridiques applicables.

Produit	Considérations sur les risques en matière d'EAHS	Ressources utiles
Prêt à des petites et moyennes entreprises (PME) 	- Dans le cadre des prêts à des PME, les risques en matière d'EAHS, en particulier concernant l'exploitation et le trafic sexuels, sont considérés comme des « infractions sous-jacentes » dans plusieurs cadres de lutte contre le blanchiment de capitaux tels que celui du Groupe d'action financière et la sixième directive de l'UE sur la lutte contre le blanchiment de capitaux. - Ces risques doivent être encadrés au moyen de mécanismes de conformité afin de compléter le SGES, tels que le principe consistant à connaître ses clients, la diligence raisonnable et le suivi des transactions. - Les équipes chargées de la conformité et de la lutte contre le blanchiment de capitaux doivent être formées afin qu'elles puissent détecter et faire remonter les signaux d'alerte en matière d'EAHS.	Groupe d'action financière, <i>Détecter, perturber et enquêter sur l'exploitation sexuelle des enfants en ligne</i> ¹⁴ . Commission européenne (s.d.), « <i>Anti-Money Laundering and Countering the Financing of Terrorism at EU Level</i> ¹⁵ »

¹³ Voir BERD (2024), pp. 105-108.

¹⁴ Groupe d'action financière (2025).

¹⁵ Voir Commission européenne (s.d.).

Microfinance 	• Dans la microfinance, les risques en matière d'EAHS varient selon le contexte sous l'influence des normes liées au genre et de la culture, et selon qui détient le contrôle du crédit au sein des ménages. • Alors que la microfinance peut dans certaines situations réduire les risques en matière d'EAHS, elle peut également les accroître lorsque des changements dans les dynamiques de pouvoir engendrent des tensions. • Bien que cela soit rare, il arrive que les responsables et les membres du personnel d'institutions de microfinance profitent de leur situation pour harceler des femmes et exiger d'elles des faveurs sexuelles en échange de l'octroi de prêts.	Réseau européen de la microfinance, « Financing Her Future: How Microfinance Empowers Women Entrepreneurs Across Europe ¹⁶ »
Capital-investissement 	• Les risques en matière d'EAHS doivent être évalués explicitement dans le cadre de vérifications préalables à la décision d'investissement, en particulier dans les secteurs dans lequel le risque est plus élevé. • Après avoir investi, les sociétés de capital-investissement ont un rôle actif à jouer (en particulier lorsqu'elles siègent au conseil d'administration) dans la prise en compte des questions liées à l'EAHS dans la gouvernance d'entreprise, les systèmes de ressources humaines et les mécanismes de règlement des griefs. • Des signaux d'alerte précoces, tels que la forte rotation des effectifs féminins ou la mauvaise gestion des griefs, peuvent signaler des problèmes culturels ou systémiques plus profonds.	SFI, <i>Tip Sheet: Guidance for Boards of Directors on Overseeing Gender-Based Violence and Harassment Risk</i> ¹⁷ OIT, <i>Addressing gender-based violence and harassment in a work health and safety framework</i> ¹⁸
Financements dans les domaines de l'énergie et des infrastructures 	• Dans le cadre des grands projets relatifs à l'énergie et aux infrastructures, les risques en matière d'EAHS sont particulièrement élevés durant les phases de construction, notamment lorsque des personnes migrantes sont employées, en cas de déséquilibre entre les genres parmi le personnel, ou en cas de proximité avec des communautés vulnérables. • Les IF doivent intégrer des garanties contre l'EAHS dans la procédure de diligence raisonnable des projets, de même que dans les évaluations des impacts environnementaux et sociaux, ainsi que dans les processus de sélection et de supervision des entrepreneurs. • Il existe diverses bonnes pratiques, telles que l'établissement de codes de conduite applicables au personnel, la formation du personnel sur site, la mise en place de mécanismes de règlement des griefs accessibles et tenant compte de la dimension de genre, et la constitution d'équipes de liaison avec les communautés dûment formées à la détection des signaux d'alerte précoces.	BERD, SFI et CDC, <i>Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector</i> ¹⁹ . Fonds vert pour le climat, <i>Sexual Exploitation, Abuse and Harassment (SEAH) risk assessment guideline</i> ²⁰

2.4. EES n^{os} 2 et 4 : mise en place d'une approche pratique en matière d'EAHS

Les EES n^{os} 2 et 4 fournissent les bases permettant d'établir une approche efficace de prévention et de gestion de l'EAHS, en définissant des exigences concernant quatre grands domaines :

1. **Politiques et procédures** : des politiques claires montrent l'engagement en faveur de la prévention de l'EAHS, en plus de décourager les mauvaises conduites, de fournir un soutien aux personnes survivantes, et de garantir un traitement équitable des cas.
2. **Mesures de prévention** : le recensement des risques et la prise de mesures préventives contribuent à créer un environnement de travail plus sûr – il peut s'agir notamment d'organiser des formations pour le personnel concernant l'EAHS et de concevoir les espaces de travail en privilégiant la sûreté.
3. **Mécanismes de règlement des griefs** : des canaux fiables et confidentiels encouragent les personnes à signaler les actes d'EAHS et découragent ces actes en montrant que les mauvaises conduites ne resteront pas impunies.
4. **Traitement des incidents** : des protocoles centrés sur la personne survivante garantissent l'accès à un soutien, des enquêtes équitables et l'établissement de la responsabilité des auteurs des faits.

16 Voir Réseau européen de la microfinance (2025).

17 Voir SFI (2023).

18 Voir OIT (2024).

19 Voir BERD, SFI et CDC (2020).

20 Voir Fonds vert pour le climat (2023).

1. Politiques et procédures	2. Mesures de prévention
 • Tenir à jour les dispositions de politiques, procédures et codes de conduite applicables au personnel qui portent explicitement sur l'EAHS ainsi que sur l'exploitation et les abus sexuels concernant des enfants. • Mettre en place des procédures de vérification efficaces pour garantir que le personnel – en particulier le personnel de sécurité – n'a pas d'antécédent de mauvaises conduites associées à l'EAHS.	 • Recenser les risques en matière d'EAHS ainsi que d'exploitation et d'abus sexuels concernant des enfants pour les membres du personnel, les personnes visées par des projets et les communautés locales. • Élaborer et mettre en place des mesures de prévention ciblées pour réduire les risques recensés. • Organiser des activités de formation et de sensibilisation adaptées en matière d'EAHS pour l'ensemble des membres du personnel et des parties prenantes.
3. Mécanisme de règlement des griefs	4. Traitement des incidents
 • Mettre en place des mécanismes de règlement des griefs accessibles au personnel et aux communautés, en les dotant de canaux consacrés aux questions d'EAHS. • Veiller à ce que des protocoles clairs soient en place pour traiter les signalements de façon équitable, respectueuse et sans jugement ni discrimination. • Veiller au respect de la confidentialité la plus totale de l'identité des personnes survivantes et des témoins, ainsi que des renseignements les concernant. • Permettre aux personnes survivantes d'effectuer des signalements de manière anonyme si elles le souhaitent.	 • Garantir aux personnes survivantes l'accès à un soutien immédiat et continu, y compris le renvoi vers des services externes (par exemple vers des services juridiques, médicaux ou psychosociaux). • Appliquer une approche centrée sur la personne survivante, en donnant la priorité à la sécurité, à l'anonymat et au bien-être des personnes survivantes et des témoins, et en les protégeant contre les représailles et tout préjudice supplémentaire. • Nommer des personnes dûment formées pour traiter les cas d'EAHS de façon sûre et professionnelle. • Coopérer avec les autorités nationales lorsque cela est nécessaire et approprié.

La BERD exige que **tous les cas d'EAHS soient traités selon une « approche centrée sur la personne survivante »**. Cette approche suppose d'accorder la priorité aux droits, à la sécurité, au bien-être et aux décisions de la personne visée par un acte d'EAHS. L'objectif est de faciliter le rétablissement de cette personne, de protéger sa dignité et de réduire au maximum le risque qu'elle subisse d'autres préjudices.

L'approche centrée sur la personne survivante repose sur plusieurs principes fondamentaux, notamment :

1. garantir la sécurité immédiate et continue des personnes survivantes ;
2. garantir le respect de la confidentialité la plus stricte ;
3. traiter les personnes survivantes avec dignité et respect et sans émettre de jugement ;
4. aider les personnes survivantes à prendre des décisions éclairées concernant les prochaines étapes.

La BERD exige en outre que ses clients respectent la législation nationale, qui peut contenir des exigences particulières concernant l'EAHS. Par exemple, une loi nationale peut préciser les politiques ou procédures qui doivent être élaborées ou peut exiger la présentation de rapports aux autorités nationales.

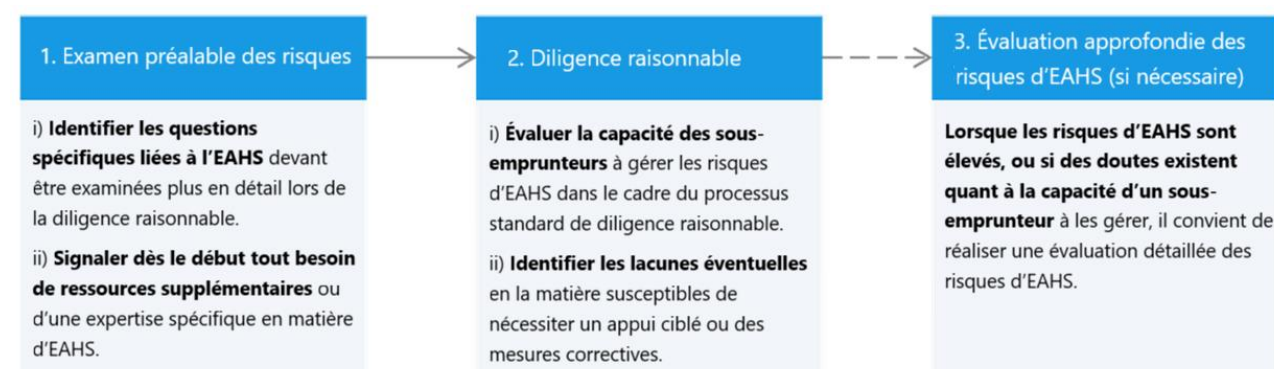
3. Identification et évaluation des risques dans les sous-projets potentiels



3.1. Vue d'ensemble

Les risques en matière d'EAHS varient selon les lieux et les secteurs, ce qui signifie que les IF doivent déterminer les risques associés à chaque projet et investissement. Les IF pourront ainsi mettre en place des mesures ciblées et allouer des ressources plus efficacement. Par exemple, les IF actives dans plusieurs pays peuvent évaluer les risques en matière d'EAHS au niveau national afin de déterminer dans quel domaine elles doivent concentrer leurs efforts.

Les risques en matière d'EAHS doivent être intégrés à chaque étape du processus d'identification et d'évaluation des risques.



3.2. Examen préalable des risques

Durant la phase d'examen des risques, les IF doivent réaliser une évaluation générale concernant les possibles risques en matière d'EAHS associés aux sous-projets qu'elles envisagent. Cette évaluation doit porter sur les éléments suivants :

1. **Facteurs de risque géographiques** : risques associés au pays et/ou à la région d'intervention ;
2. **Facteurs de risque propres au projet** : risques associés à la nature du sous-projet, y compris le secteur, la composition du personnel ou le type d'activités prévues.

Facteurs de risque géographiques	• Fortes disparités entre les genres et stéréotypes de genre solidement ancrés • Législation nationale en matière d'égalité des genres et d'EAHS insuffisante ou faiblement appliquée • Accès limité à la justice, y compris des mécanismes judiciaires et non judiciaires inadéquats • Forte prévalence des violences entre partenaires intimes • Pauvreté, marginalisation et discrimination marquées • Corruption parmi les autorités et les entreprises locales • Contextes de fragilité, de conflit ou de relèvement à la suite d'un conflit • Inadéquation ou absence de services de soutien à la suite des cas d'EAHS • Régions reculées ou lieux isolés • Zones où les possibilités d'emplois autres sont limitées pour les travailleurs et travailleuses
---	---

Facteurs de risques propres au projet

- Besoins en main-d'œuvre conduisant à un afflux de travailleurs hommes
- Forte présence de main-d'œuvre temporaire, informelle et/ou migrante, qui est susceptible d'être plus vulnérable aux actes d'EAHS ou a moins tendance à signaler ces actes
- Déséquilibre entre les genres parmi le personnel, et concentration des femmes à des niveaux hiérarchiques plus bas au sein de l'organisation ou à des postes informels et moins rémunérés
- Travail saisonnier ou environnements de travail marqués par de fortes pressions et des échéances serrées
- Itinéraires de transport passant par des communautés isolées ou vulnérables
- Présence de personnel de sécurité sur les sites d'activité
- Sites du projet distribués sur des zones géographiques vastes
- Utilisation fréquente d'outils numériques accessibles au public, par exemple dans le domaine bancaire
- Forte prévalence du travail à distance ou à domicile parmi le personnel, ce qui peut accroître le risque d'EAHS dans le milieu numérique

D'autres facteurs peuvent en outre accroître le risque d'exploitation et d'abus sexuels concernant des enfants :

- la présence d'enfants sur des sites de travail ou dans les hébergements d'une entreprise, y compris les enfants qui accompagnent leurs parents ;
- les activités supposant des interactions prolongées et non supervisées entre des adultes et des enfants (par exemple dans des écoles, des hôpitaux, des hôtels, des installations de loisirs ou des services communautaires).

Ces facteurs de risque sont plus courants dans certains secteurs, par exemple dans les grands projets d'infrastructures, et dans certains pays. L'exposition des IF aux risques en matière d'EAHS dépendra donc de la composition de leur portefeuille.



Les IF peuvent envisager de créer une liste de contrôle adaptée à leur portefeuille. Les listes de contrôle sont un moyen rapide et efficace de détecter les sous-projets qui peuvent nécessiter une procédure de diligence raisonnable renforcée.



Pour obtenir une liste d'indicateurs de risque en matière d'EAHS, consulter l'annexe 1 du document [Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector](#)²¹ ; L'*indice mondial sur les femmes, la paix et la sécurité (Women, Peace and Security Index)* est un bon point de départ pour évaluer les risques au niveau national²².

3.3. Diligence raisonnable

Le principal objectif d'une procédure de diligence raisonnable est de vérifier, lorsque les risques en matière d'EAHS sont particulièrement élevés, qu'un sous-emprunteur potentiel a connaissance de ces risques (y compris les risques identifiés par l'IF pendant la phase d'examen du projet) et a mis en place une approche efficace pour maîtriser ces risques conformément à l'EES n° 9.

Le tableau ci-dessous met en lumière les principaux éléments qu'une IF peut vérifier dans le cadre de la procédure de diligence raisonnable concernant les quatre domaines caractérisant une approche efficace en matière d'EAHS.

²¹ Voir BERD, SFI et CDC (2020), pp. 74-78.

²² Voir Georgetown Institute for Women, Peace and Security (2023).

1. Politiques et procédures



Au **minimum**, la procédure de diligence raisonnable doit confirmer que le sous-projet :

- satisfait aux obligations de la législation nationale applicable ;
- est soumis à des politiques et procédures, y compris les codes de conduite applicables au personnel, interdisant l'EAHS de façon explicite ;
- est doté d'un personnel et de ressources adéquats pour mettre en œuvre ces politiques efficacement, y compris des femmes chargées de recevoir les griefs.

Lorsque le **risque associé au contexte est plus élevé** ou des facteurs de risque particuliers sont recensés, les sous-projets doivent s'accompagner de garanties supplémentaires. Par exemple :

- Lorsque les utilisateurs de services sont des enfants, des politiques de sauvegarde relatives aux enfants doivent être établies formellement.
- Lorsqu'une équipe de sécurité est présente, des procédures appropriées permettent de vérifier les antécédents de ses membres.

2. Mesures de prévention



Vérifier que le sous-projet s'accompagne de mesures de prévention efficaces. Par exemple :

- **identification des risques** – les sous-emprunteurs doivent avoir une bonne compréhension des risques en matière d'EAHS associés au projet.
- **recrutement et intégration des recrues** – les personnes recrutées doivent faire l'objet de vérifications appropriées et être informées des politiques de l'entreprise en matière d'EAHS dès leur entrée en fonction. Pour les postes qui supposent des interactions avec des enfants, il est essentiel de prévoir des vérifications supplémentaires concernant les antécédents des personnes recrutées ainsi qu'une sensibilisation ciblée.
- **conception physique** – la conception de l'environnement de travail doit être axée sur la sécurité, ce qui suppose un éclairage adéquat, des caméras de sécurité, et des sanitaires et des chambres ou dortoirs verrouillables et non mixtes.
- **formation et sensibilisation** – des formations régulières doivent être organisées pour garantir que les membres du personnel savent repérer les actes d'EAHS et les signaler.

3. Mécanismes de règlement des griefs



Vérifier que le sous-projet est doté d'un ou plusieurs mécanismes de règlement des griefs permettant de recevoir et de traiter en toute sécurité des plaintes liées à l'EAHS provenant aussi bien des membres du personnel que des communautés. Pour être efficace, un mécanisme de règlement des griefs relatifs à l'EAHS doit comporter les caractéristiques suivantes :

- **canaux de signalement multiples** – dont des options en ligne et physiques, permettant de faire un signalement auprès de personnes de divers genres et niveaux hiérarchiques ;
- **canaux distincts pour les membres des communautés et les utilisateurs de services** – pour garantir l'accessibilité du mécanisme en dehors du personnel ;
- **possibilités de signalement anonyme** – pour les personnes survivantes ou les témoins qui ne souhaitent pas que leur identité soit connue ;
- **procédures claires de sécurité** – une protection immédiate et permanente des personnes survivantes ou témoins, y compris des mesures de prévention des représailles, conformément aux préférences des personnes concernées ;
- **accès à des services de soutien** – des procédures permettant d'informer les personnes survivantes ou les témoins concernant les services auxquels elles peuvent accéder (par exemple les services juridiques, médicaux et psychosociaux) et facilitant l'accès à ces services lorsqu'elles le demandent ;
- **personnel formé** – des membres du personnel possédant une formation appropriée sur l'EAHS et ayant de l'expérience dans le traitement d'enquêtes sensibles ;
- **protocoles de confidentialité** – des mesures complètes permettant de protéger la confidentialité des renseignements relatifs aux personnes plaignantes et aux témoins, ainsi que de garantir leur anonymat lorsque cela est souhaité.

Les IF doivent également examiner des données témoignant de l'utilisation des mécanismes de règlement des griefs. L'absence de griefs relatifs à l'EAHS peut indiquer que les personnes survivantes et les témoins d'actes d'EAHS ne se sentent pas suffisamment à l'aise pour utiliser le mécanisme prévu à cet effet.

4. Traitement des incidents

Vérifier que les sous-projets sont dotés de systèmes permettant de traiter de façon appropriée les signalements de cas d'EAHS. Par exemple :



- **procédure claire de gestion des incidents** – une procédure de gestion des incidents bien définie doit être en place et l'ensemble du personnel doit être formé afin qu'il agisse de la bonne manière. Cette procédure doit comporter des critères clairs permettant de déterminer les signalements qui doivent donner lieu à une enquête approfondie, par exemple lorsque les actes d'EAHS allégués sont particulièrement graves ;
- **gestion confiée à des personnes formées** – tous les incidents doivent être gérés par des personnes formées et impartiales possédant les compétences requises pour appliquer une approche centrée sur la personne survivante. Dans des cas particulièrement graves ou complexes, il peut être nécessaire de faire appel à des spécialistes externes. Une mauvaise gestion des signalements d'actes d'EAHS peut accentuer le préjudice causé aux personnes survivantes et nuire de façon significative à la crédibilité d'une entreprise ;
- **approche centrée sur la personne survivante** – les personnes survivantes doivent être traitées avec dignité et respect, et il faut leur donner les moyens de prendre des décisions éclairées concernant la façon de procéder. Leur confort, leur sécurité et l'anonymat doivent être des priorités en toute circonstance ;
- **soutien immédiat** – les personnes survivantes doivent avoir accès à une aide professionnelle immédiate conformément à leurs volontés, par exemple à une assistance médicale, un soutien psychosocial ou un conseil juridique.

Lors des visites sur des lieux de travail effectuées dans le cadre d'une procédure de diligence raisonnable, les IF veilleront à ne pas demander aux personnes présentes si elles ont été victimes d'EAHS pour recenser les risques en la matière. Cette pratique est inutile et inappropriée, et peut causer un préjudice ou une détresse pour les personnes dont c'est le cas.



Pour obtenir une liste de questions que les IF peuvent utiliser pour déterminer si un sous-projet est doté des capacités et ressources de base nécessaires pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement fondés sur le genre, consulter l'annexe 3 du document [Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector](#)²³ (BERD, SFI et CDC).

3.4. Évaluation approfondie des risques en matière d'EAHS

Lorsque des déficits de capacités sont constatés concernant des projets à risque élevé, les IF doivent conduire ou commander une évaluation approfondie du sous-projet envisagé, qui doit être réalisée par une personne compétente et spécialiste de l'EAHS. Ce type d'évaluations est déterminant lorsque des allégations sont portées à l'encontre de l'entreprise concernée, en cas d'afflux important de main-d'œuvre ou lorsque les activités d'un projet supposent des interactions avec des enfants. Les IF possèdent rarement au sein de leur personnel l'expertise requise pour réaliser ces évaluations et devront faire appel à des spécialistes externes.



Pour obtenir des conseils concernant la commande d'une évaluation approfondie des risques en matière d'EAHS, consulter l'annexe 4 du document [Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector](#)²⁴ (BERD, SFI et CDC).

²³ Voir BERD, SFI et CDC (2020), pp. 83-84.

²⁴ Ibid.

4. Suivi continu des sous-projets



La mise en place de processus réguliers de suivi et de production de rapports permet de donner aux IF une vision claire de la manière dont les risques et les incidents en matière d'EAHS sont recensés et traités dans le cadre de sous-projets. Deux grands axes sont pour cela nécessaires : i) intégrer l'EAHS dans les activités courantes de suivi et de production de rapports, et ii) exiger que les incidents liés à l'EAHS dans le cadre de sous-projets soient signalés sans délai. Il est essentiel de veiller au respect de la confidentialité en toute circonstance et de respecter les demandes d'anonymat dans tous les signalements concernant l'EAHS.

4.1. Intégrer les considérations en matière d'EAHS dans les processus réguliers de suivi et de production de rapports

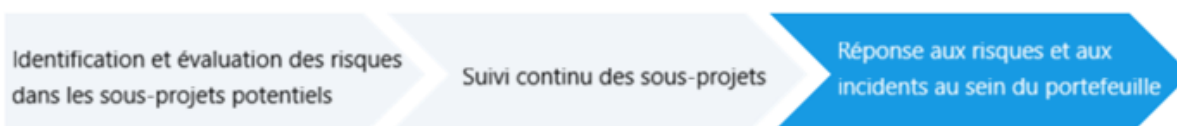
- Intégrer des indicateurs liés à l'EAHS dans les activités courantes de suivi et de production de rapports, en mettant l'accent sur les mesures prises au titre du sous-projet pour recenser, prévenir et réduire les risques en matière d'EAHS (consulter le document indiqué à la fin de cette section pour obtenir des exemples d'indicateurs de performance clés).
- Recueillir des données consolidées sur les cas d'EAHS dans les rapports réguliers, en veillant à ce que l'identité des personnes survivantes et des témoins ne soit jamais révélée.
- Adapter la fréquence et le niveau de détail des rapports en fonction du niveau de risque, les projets à plus haut risque devant faire l'objet d'activités de suivi plus fréquentes.
- Examiner rigoureusement tous les rapports de suivi afin de recenser les domaines nécessitant davantage de travail ou un renforcement des mesures de prévention et des solutions fournies. Par exemple, déterminer si le mécanisme de règlement des griefs est sous-utilisé ou s'il existe des mesures de sauvegarde qui se révèlent inefficaces.
- Les réponses de l'IF doivent toujours être bienveillantes et non punitives, et viser à aider le sous-emprunteur à traiter de façon sûre les cas d'EAHS, sans imposer de sanctions.



Pour obtenir des exemples d'indicateurs de performance clés que les investisseurs peuvent utiliser pour suivre les risques en matière d'EAHS, consulter l'annexe 8 du document [Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector](#)²⁵ (BERD, SFI et CDC).

²⁵ Voir BERD, SFI et CDC (2020), p. 89.

5. Réponse aux risques et aux incidents au sein du portefeuille



Les IF doivent intervenir lorsqu'une évaluation des risques ou un suivi continu révèle qu'un sous-projet ne gère pas efficacement les risques d'EAHS. Le tableau ci-dessous présente les principaux points d'intervention pour chacun des éléments essentiels d'une démarche efficace en matière d'EAHS, ainsi que des ressources recommandées pour accompagner ces actions.

Domaine	Options d'intervention	Ressources utiles
1. Politiques et procédures 	• Exiger que les sous-projets élaborent ou mettent à jour leurs politiques et procédures dans le cadre d'un plan d'actions correctives, par exemple pour établir des codes de conduite applicables aux travailleurs. • Apporter un appui sur des aspects spécifiques de la mise en œuvre, notamment en sollicitant les recommandations de spécialistes de la prévention de l'EAHS afin de garantir que les politiques soient conformes aux lois nationales et aux bonnes pratiques internationales.	• BII, <i>Template GBVH policy</i>²⁶. Peut être partagé avec les sous-emprunteurs comme modèle pour élaborer ou mettre à jour une politique relative à l'EAHS. • BERD et ILLAC, <i>Guide to developing an organizational policy against gender-based violence and harassment (companies)</i>²⁷. • SFI, <i>How to Support Your Company to Write and Implement an Employee Code of Conduct for Prevention of Sexual Exploitation and Abuse</i>²⁸.
2. Mesures de prévention 	• Interventions ciblées : lorsqu'un sous-projet présente des lacunes importantes dans ses mesures de prévention de l'EAHS, les IF peuvent mettre en œuvre des actions ciblées pour remédier à ces insuffisances. Par exemple, l'amélioration de l'aménagement physique des lieux de travail – comme le renforcement de l'éclairage – peut être intégrée dans un plan d'actions correctives. Le cas échéant, les IF peuvent également fournir une assistance technique ou un financement pour aider les sous-emprunteurs à mettre en œuvre efficacement ces mesures de prévention. • Partage de connaissances et sensibilisation : les IF jouent un rôle essentiel dans la sensibilisation de leurs clients à l'EAHS, en expliquant de quoi il s'agit, pourquoi la prévention est fondamentale et en présentant des mesures concrètes pour réduire les risques.	• BERD, SFI et CDC, <i>Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector</i>. L'annexe 2 décrit un ensemble de mesures que les entreprises peuvent mettre en œuvre pour prévenir et gérer l'EAHS. Elle établit également les fondements d'une approche progressive, invitant à privilégier la mise en place des éléments essentiels²⁹.

²⁶ Voir BII (s.d.a.).

²⁷ Voir BERD et ILLAC (s.d.).

²⁸ Voir SFI (2021).

²⁹ Voir BERD, SFI et CDC (2020), pp. 79-80.

3. Mécanismes de règlement des griefs



- **Sensibiliser** à l'importance de disposer de mécanismes de règlement des griefs sûrs et efficaces pour traiter les cas d'EAHS.
- **Fournir une assistance technique** pour élaborer ou améliorer des mécanismes de règlement des griefs spécifiquement adaptés à l'EAHS.
- **Assurer une formation spécialisée** au personnel des sous-projets chargé de la gestion de ces griefs.
- BERD, SFI et CDC, *Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector*. L'annexe 7 présente les points à prendre en considération lors de l'élaboration de mécanismes de règlement des griefs liés à l'EAHS³⁰.
- BII, *Short guide on integrating GBVH considerations into a worker grievance mechanism*³¹.
- SFI, *Supporting Companies to Develop and Manage Community-Based Grievance and Feedback Mechanisms Regarding Sexual Exploitation, Abuse and Harassment*³².

4. Traitement des incidents



- Les IF peuvent proposer ou appuyer des formations **spécialisées** destinées aux responsables ou aux membres du personnel chargés de la gestion des incidents d'EAHS.
- Lorsque le sous-emprunteur ne dispose pas des capacités nécessaires en la matière, les IF peuvent apporter un **soutien direct à la gestion des incidents d'EAHS** ou mettre leurs clients en relation avec un appui externe approprié.
- BERD, SFI et CDC, *Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector*. L'annexe 7 présente les principales considérations relatives aux procédures d'enquête³³.

30 Voir BERD, SFI et CDC (2020), p. 88.

31 Voir BII (s.d.b.).

32 Voir SFI (2022).

33 Voir BERD, SFI et CDC (2020), p. 88.

Références

- Asia-Pacific Economic Cooperation (2025), « Violence Against Women: An Overlooked Economic Barrier », www.apec.org/press/blogs/2025/violence-against-women--an-overlooked-economic-barrier.
- BERD (2024), *Politique environnementale et sociale*, Londres, www.ebrd.com/news/publications/policies/environmental-and-social-policy-esp.html.
- BERD, SFI et CDC (2020), *Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector*, Londres et Washington, D.C., www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_addressinggbbvh.
- BERD et ILLAC (s.d.), *Guide to developing an organizational policy against gender-based violence and harassment (companies)*, www.ebrd.com/content/dam/ebd_dxp/assets/pdfs/environment---sustainability/implement-performance-requirements/social/gbbvh-guidance-for-private-sector-clients-in-t%C3%BCrkiye/GBVH+Guidance+for+Private+Sector+Clients+in+Turkiye+-+English.pdf.
- BII (s.d.a.), *Practical guidance on developing a GBVH policy, Template GBVH policy*, <https://toolkit.bii.co.uk/wp-content/uploads/2022/03/BII-GBVH-policy-guide-and-template-FINAL-vF.docx>.
- BII (s.d.b.), *Short guide on integrating GBVH considerations into a worker grievance mechanism*, <https://toolkit.bii.co.uk/wp-content/uploads/2022/03/BII-Guide-on-integrating-GBVH-considerations-into-worker-GMs-vF.docx>.
- Commission européenne (s.d.), « Anti-Money Laundering and Countering the Financing of Terrorism at EU Level », https://finance.ec.europa.eu/financial-crime/anti-money-laundering-and-countering-financing-terrorism-eu-level_en.
- Deloitte (2020), « The economic costs of sexual harassment in the workplace », www.deloitte.com/au/en/services/economics/perspectives/economic-costs-sexual-harassment-workplace.html.
- Fonds vert pour le climat (2023), *Sexual Exploitation, Abuse and Harassment (SEAH) risk assessment guideline*, www.greenclimate.fund/document/sexual-exploitation-abuse-and-harassment-seah-risk-assessment-guideline.
- Georgetown Institute for Women, Peace and Security (2023), *Women, Peace and Security Index*, Washington, D.C., <https://giwps.georgetown.edu/the-index/>.
- Groupe d'action financière (2025), *Détecter, perturber et enquêter sur l'exploitation sexuelle des enfants en ligne : l'utilisation de l'intelligence financière pour protéger les enfants*, Paris, <https://www.fatf-gafi.org/content/dam/fatf-gafi/reports/exploitation-sexuelle-enfants-en-ligne.pdf.coredownload.inline.pdf>.
- Groupe de la Banque mondiale (2019), « Gender-Based Violence (Violence Against Women and Girls) », www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability/brief/violence-against-women-and-girls.
- Nations Unies (2011), *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf.
- OIT (2019), *Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement*, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.
- OIT (2024), *Addressing gender-based violence and harassment in a work health and safety framework*, <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp116/index.html#ID0EEC>.
- Réseau européen de la microfinance (2025), « Financing Her Future: How Microfinance Empowers Women Entrepreneurs Across Europe », www.european-microfinance.org/financing-her-future-how-microfinance-empowers-women-entrepreneurs-across-europe.

SFI (2020), *Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector* (voir fiches d'information sectorielles et fiches de conseils : guides pratiques), www.ifc.org/en/insights-reports/2020/publications-gpn-addressinggbvh.

SFI (2021), *How to Support Your Company to Write and Implement an Employee Code of Conduct for Prevention of Sexual Exploitation and Abuse*, Washington, D.C., www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/tipsheet-implement-a-code-of-conduct-for-prevention-of-sea-october2021-ext.pdf.

SFI (2022), *Supporting Companies to Develop and Manage Community-Based Grievance and Feedback Mechanisms Regarding Sexual Exploitation, Abuse and Harassment*, Washington, D.C., www.ifc.org/en/insights-reports/2022/publications-gender-grm-toolkit.

SFI (2023), *Tip Sheet: Guidance for Boards of Directors on Overseeing Gender-Based Violence and Harassment Risk*, Washington, D.C., www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2023-delta/external-tip-sheet-for-bod-gbv-h-risk-governance.pdf.

Abréviations

BII	British International Investment
CDC	Commonwealth Development Corporation
EAHS	exploitation, abus et harcèlement sexuels
EES	exigence environnementale et sociale
IF	institution financière
OIT	Organisation internationale du travail
SFI	Société financière internationale
SGES	système de gestion environnementale et sociale

Avertissement

1871 Exploitation, abus et harcèlement sexuels : note d'information à l'intention des institutions financières

© Banque européenne pour la reconstruction et le développement

Five Bank Street
Londres E14 4BG
Royaume-Uni
Site Internet : ebrd.com

Le présent document contient des références à des bonnes pratiques et il convient de l'interpréter à la lumière de la Politique environnementale et sociale adoptée par la BERD. Il n'a pas vocation à servir de document de conformité. Il ne modifie en rien les politiques de la BERD et ne crée aucune obligation nouvelle ou supplémentaire pour quelque personne ou entité que ce soit. En cas d'incohérence ou de contradiction entre le présent document et la Politique environnementale et sociale adoptée par la BERD, telle que modifiée de temps à autre, ladite politique prévaut. Toute question d'interprétation sera examinée uniquement au regard de la Politique environnementale et sociale de la BERD.

Les informations et opinions contenues dans le présent document sont fournies exclusivement à titre informatif. Aucune déclaration, garantie ou engagement, explicite ou implicite, n'est donné quant aux informations figurant dans le présent document, ni quant à l'exhaustivité, l'exactitude ou l'actualité de son contenu. La BERD n'assume aucune responsabilité quant à l'utilisation, la non-utilisation ou l'interprétation des informations, méthodes, processus, conclusions ou jugements contenus dans le présent document, et décline expressément toute responsabilité pour toute perte, tout coût ou tout autre dommage découlant de ou lié à l'utilisation de ce document ou à la confiance qui lui serait accordée. En mettant ce document à disposition, la BERD n'entend proposer ni fournir de services juridiques ou autres services professionnels à quelque personne ou entité que ce soit. Il convient de solliciter les conseils de professionnels qualifiés et expérimentés avant de prendre (ou de s'abstenir de prendre) toute mesure sur la base des orientations fournies dans le présent document.

La présente publication ne saurait constituer ni impliquer une renonciation, un abandon ou toute autre modification, expresse ou implicite, des privilèges, immunités et exemptions accordés à la BERD en vertu de l'Accord portant création de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement, d'une convention internationale ou de toute législation applicable. Certaines sections du présent document peuvent contenir des liens vers des sites Internet externes, et d'autres sites Internet externes peuvent renvoyer à la présente publication. La BERD décline toute responsabilité quant au contenu de ces sites Internet externes.

La présente version française est une traduction du document original publié par la Banque européenne pour la reconstruction et le développement sous le titre *Sexual exploitation, abuse and harassment – a briefing note for financial institutions*, daté de 2025. En cas de divergence entre la présente traduction et la version originale en langue anglaise, cette dernière fait foi.
