La Politique contre la Traite des Etres Humains et l'Exploitation

Date d'entrée en vigueur	7 mars 2018	**Version**	2.1	**Date de la version**	31 mars 2025
Équipe responsable	Département d'éthique et de conformité				**POLITIQUE**
Remplace	Version 2				
Type de politique	Politique de niveau 1			**Numéro de politique**	POL-1023

1. Objectif

Conformément à sa mission visant à réduire la pauvreté, la souffrance et l'oppression, Prosper Global a la volonté de garantir un environnement de travail et des activités exempts d'exploitation, de Traffic humain ou traite d'être humains et d'esclavage moderne[1] . Cela inclut la servitude involontaire, la servitude pour dettes, le travail des enfants et le recrutement illégal. Prosper Global applique une tolérance zéro envers le Traffic humain ou la traite d'être humains au sein de notre organisation mondiale ou chez l'un de nos partenaires, et a la volonté de lutter contre le Traffic humain et l'esclavage moderne dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. La présente politique définit les attentes que nous avons envers nos collaborateurs afin d'éviter toute implication, complicité ou profit tiré du Traffic humain ou de l'exploitation.

2. Mission et champ d'application

2.1. La présente politique s'applique à Prosper Global (États-Unis), Prosper Global (Royaume-Uni) et Prosper Global (Pays-Bas), y compris leurs succursales, filiales et sociétés affiliées contrôlées (collectivement, « **Prosper** Global ») ; à tous les membres du conseil d'administration, dirigeants, salariés, salariés détachés, stagiaires, travailleurs journaliers et bénévoles (collectivement, les « **Collaborateurs** ») ; tous les bénéficiaires secondaires, organisations partenaires, sous-traitants, consultants, agents, représentants et autres personnes agissant pour le compte de Prosper Global ou sous ses directives (collectivement, les « partenaires ») ; et tous les visiteurs des locaux ou des

[1] Il convient de noter que l'expression « esclavage moderne » est celle utilisée dans la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne (Modern Slavery Act 2015). Prosper Global préfère ne pas utiliser le terme « esclavage moderne » et emploie donc les termes « Traffic humain ou traite d'être humains » et « exploitation » dans la présente politique.

programmes de Prosper Global, y compris les photographes, cinéastes, journalistes, chercheurs, donateurs actuels et potentiels, ainsi que les autres invités accueillis (les « Visiteurs »).

2.2. La présente politique s'applique aux parties susmentionnées en tout lieu et à tout moment, tant pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci, et concerne les comportements actuels et passés.

3. Principes de la politique

3.1. Prosper Global attend de tous ses collaborateurs, partenaires et visiteurs qu'ils fassent preuve d'intégrité, qu'ils adoptent un comportement éthique en toutes circonstances et qu'ils respectent les normes les plus élevées en matière de redevabilité et de professionnalisme. Prosper Global applique une tolérance zéro à l'égard de tout comportement abusif ou d'exploitation. Prosper Global attend de sa direction qu'elle veille au respect strict de ces normes.

3.2. Prosper Global se conformera à toutes les lois et réglementations interdisant l'exploitation et la traite des personnes. Prosper Global a la volonté de respecter les principes fondamentaux du Protocole des Nations unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ainsi que les normes de l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment celles relatives au travail forcé et au travail des enfants.

3.3. Conformément à la présente politique, Prosper Global interdit à tout collaborateur ou partenaire de se livrer à, de se rendre complice de ou de tirer profit de toute pratique constituant une forme de Traffic humain ou de traite d'être humains. Le consentement d'une personne victime de Traffic humain n'est pas pris en compte.

3.4. **Le « trafic humain ou traite d'être humains »** est un terme générique qui se réfère à la fois à l'exploitation sexuelle et au travail forcé. La « traite des personnes » comprend le recrutement, le transport (y compris le fait de ne pas assurer le transport de retour), le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par l'enlèvement, la fraude, la tromperie, l'abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par le versement ou la réception de paiements ou d'avantages visant à obtenir le consentement d'une personne exerçant un contrôle sur une autre, à des fins d'exploitation. Le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'une personne âgée de moins de 18 ans à des fins d'exploitation sont également considérés comme de la « traite des personnes ».[2]

3.5. **Le terme « exploitation »** recouvre, au minimum, l'exploitation ou la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle ; le travail ou les services forcés, y compris le travail des enfants, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude involontaire, la servitude pour dettes ou le prélèvement d'organes.

3.6. Conformément à la définition de l'OIT, Prosper Global définit **le «** travail **des enfants »** comme tout travail qui prive les enfants (toute personne âgée de moins de 18 ans) de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui nuit à leur développement physique et mental. Le travail des enfants comprend tout travail qui :

3.6.1. est dangereux ou nuisible pour les enfants sur les plans mental, physique, social ou moral ; et/ou

[2] Prosper Global utilise la définition de la traite des personnes issue du Protocole des Nations unies visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes
(« Protocole de Palerme ») (article 3)

3.6.2. nuit à leur scolarité en : les privant de la possibilité d'aller à l'école ; les obligeant à quitter l'école prématurément ; ou en leur imposant de tenter de concilier la scolarité avec un travail excessivement long et pénible.

Pour plus de détails sur le travail des enfants et la sauvegarde des enfants, consultez la politique de protection de l'enfance **de Prosper Global**.

3.7. Voici quelques exemples de comportements de la part d'un collaborateur ou d'un partenaire qui constitueraient une violation de la présente politique car ils contribuent à la traite des personnes et/ou à l'exploitation (liste non exhaustive) :

3.7.1. le fait de se procurer des services sexuels à des fins commerciales ;

3.7.2. Emploi ou engagement de personnel de maison dans des conditions d'exploitation, y compris le recours au travail des enfants à domicile. (Pour une analyse des facteurs permettant d'éviter l'exploitation dans le cadre du travail domestique, Prosper Global se réfère à la Convention n° 189 de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleurs domestiques (2013) ;

3.7.3. le recours au travail forcé ou à des conditions de travail abusives dans le cadre de l'exécution de tout contrat, accord de coopération ou marché ;

3.7.4. Le recours au travail des enfants sous quelque forme que ce soit ou la collaboration avec des partenaires ou des fournisseurs qui recourent au travail des enfants ;

3.7.5. Détruire, dissimuler, confisquer ou empêcher de toute autre manière un salarié d'accéder à ses documents d'identité ou d'immigration, tels que les passeports ou les permis de conduire ;

3.7.6. Recourir à des pratiques de recrutement trompeuses ou frauduleuses lors du recrutement d'employés ou de l'offre d'emplois ou de contrats ; par exemple, ne pas divulguer, dans un format et une langue accessibles au candidat potentiel, des informations de base, ou faire des déclarations fausses et substantielles lors du recrutement des candidats concernant les conditions essentielles, notamment les salaires et les avantages sociaux, le lieu de travail, les conditions de vie, le logement et les frais associés (s'ils sont pris en charge par Prosper Global), tout coût significatif à la charge du candidat et, le cas échéant, la nature dangereuse du travail ;

3.8. Le recours à des recruteurs qui ne respectent pas la législation du travail en vigueur dans le pays où le recrutement a lieu, qui retiennent les pièces d'identité et/ou les documents de voyage, ou qui ne prennent pas les mesures nécessaires pour vérifier l'âge des candidats ;

3.8.1. Facturer des frais de recrutement aux candidats ou aux salariés ;

3.8.2. Si la loi ou le contrat l'exige, ne pas fournir de transport de retour ou ne pas prendre en charge les frais de transport de retour à la fin du contrat de travail ;

3.8.3. Si la loi ou le contrat l'exige, ne pas fournir ou organiser un logement répondant aux normes de logement et de sécurité du pays d'accueil ; ou

3.8.4. Si la loi ou le contrat l'exige, ne pas fournir de contrat de travail, d'accord de recrutement ou de tout autre document de travail requis par écrit.

3.9. Les collaborateurs qui enfreignent la présente politique s'exposent à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, et peuvent faire l'objet de poursuites pénales. Les partenaires peuvent voir leurs accords résiliés, se voir interdire toute collaboration future avec Prosper Global et/ou faire l'objet de poursuites pénales.

3.10. Les collaborateurs et les partenaires doivent signaler immédiatement toute violation ou suspicion de violation à la Hotline d'intégrité de Prosper Global, conformément à la politique « S'exprimer » de Prosper Global. Prosper Global ne tolérera aucune forme de représailles à l'encontre des collaborateurs et des partenaires qui signalent de bonne foi des violations présumées de la présente politique.

3.11. Prosper Global signalera les cas de traite des êtres humains et/ou d'exploitation aux autorités compétentes et aux donateurs lorsque cela est requis, ou, si cela n'est pas requis, lorsque Prosper Global le jugera approprié. Prosper Global coopérera avec tous les enquêteurs et les forces de l'ordre afin de veiller à ce que les responsables soient tenus pour responsables de leurs actes.

4. Processus et procédures requis pour garantir la conformité

4.1. Prosper Global garantit le respect de la présente politique grâce à des processus et procédures appropriés, notamment :

4.2. la communication de la présente politique aux Collaborateurs et son intégration dans le Code de conduite ;

4.3. La mise en place d'une ligne d'alerte (www.mercycorps.org/integrityhotline), qui permet aux collaborateurs et aux partenaires de signaler des allégations de traite ou d'exploitation, y compris de manière anonyme, et de veiller à ce que les collaborateurs et les partenaires aient connaissance de l'existence de cette ligne d'alerte et sachent comment l'utiliser, ce qui relève de la responsabilité du Département d'éthique et de conformité ;

4.4. La mise en place d'un processus détaillant la manière dont les allégations de traite et d'exploitation doivent être signalées, examinées, faire l'objet d'une enquête et être résolues de manière systématique, ce qui relève de la responsabilité du Département d'éthique et de conformité ;

4.5. Prosper Global exigera de ses partenaires qu'ils s'engagent par écrit à agir conformément aux principes énoncés dans la présente politique et à signaler à Prosper Global toute allégation de traite ou d'exploitation qui (1) concerne ou est liée aux ressources fournies au partenaire par Prosper Global, ou (2) implique un collaborateur de l'équipe de Prosper Global, ce qui relève de la responsabilité conjointe des équipes chargées de la conformité au niveau national et des subventions ;

4.6. Prosper Global collaborera avec ses partenaires pour soutenir les efforts de formation et/ou de renforcement des capacités en matière de conformité à la présente politique et mènera les

vérifications préalables et le suivi appropriés auprès de ses partenaires afin de s'assurer qu'ils ne manquent pas aux engagements pris au titre de la présente politique, ce qui relève de la responsabilité des équipes nationales avec le soutien de l'équipe chargée de la conformité des subventions ;

4.7. Conformément aux politiques et procédures du siège social et des équipes de terrain de Prosper Global en matière d'achats, Prosper Global définira des exigences de diligence raisonnable et des mesures d'atténuation des risques appropriées afin de garantir et de contrôler le respect de la présente politique.

4.8. Prosper Global mettra au point des méthodes pour contrôler le respect de la présente politique et démontrer les progrès significatifs réalisés en la matière, en s'appuyant sur les indicateurs clés de performance identifiés dans la Déclaration de Prosper Global Europe sur l'esclavage moderne.

5. Politiques, procédures et directives connexes

- code d'ethique
- Politique de prévention de l'exploitation sexuelle, des abus et du harcèlement à l'encontre des participants aux programmes et des membres de la communauté
- Politique de protection de l'enfance
- Politique « S'exprimer »
- Politiques et procédures d'approvisionnement sur le terrain (FP3)
- Politiques et procédures d'approvisionnement au siège (HP3)
- Déclaration de Prosper Global Europe sur l'esclavage moderne

6. Rôles et responsabilités

6.1. Tous les collaborateurs sont tenus de respecter la présente politique et de suivre la formation obligatoire. Tous les collaborateurs sont tenus de signaler tout manquement présumé à la présente politique, conformément à la politique « S'exprimer » de Prosper Global. Toute personne peut, à tout moment, signaler un manquement présumé à la présente politique directement à l'équipe de déontologie et au Département d'éthique et de conformité via l'adresse prosperglobal.org/integrityhotline.

6.2. Le Département d'éthique et de conformité est chargé de :

6.2.1. de la mise à jour de la présente politique ;

6.2.2. de communiquer la présente politique aux Collaborateurs ;

6.2.3. gérer une ligne d'alerte (www.mercycorps.org/integrityhotline), qui permet aux Collaborateurs et aux partenaires de signaler anonymement des allégations de traite et

d'exploitation, et de veiller à ce que les Collaborateurs et les partenaires connaissent l'existence de cette ligne d'alerte et sachent comment l'utiliser ;

6.2.4. d'organiser des formations sur la présente Politique à l'intention de tous les Collaborateurs ;

6.2.5. d'accompagner la direction générale dans tous les pays et toutes les régions où Prosper Global opère, dans la mise en œuvre et le respect de la présente politique ;

6.2.6. en collaboration avec l'équipe de personnel, exiger de tous les Collaborateurs qu'ils certifient avoir compris la présente politique et s'y conformer.

6.3. La direction générale dans tous les pays et toutes les régions où Prosper Global opère est chargée de :

6.3.1. Superviser la mise en œuvre intégrale de la présente politique dans leur zone d'activité, avec le soutien du Département d'éthique et de conformité, ce qui implique notamment de veiller à ce que les Collaborateurs soient formés à la présente politique et de s'assurer que des mesures de recrutement sûres, légales et non exploitantes sont en place.

6.3.2. Veiller à ce que toutes les allégations de trafic humain ou de traite d'être humains, d'exploitation ou d'autres violations de la présente Politique soient immédiatement signalées au Département d'éthique et de conformité ;

6.3.3. Créer et entretenir un environnement et une Culture qui favorisent la dignité et le respect et préviennent toute forme d'exploitation et d'abus.

6.3.4. Veiller à ce que tous les Collaborateurs suivent la formation sur le Code de conduite et signent la déclaration d'adhésion au Code d'ethique.

6.4. L'équipe de personnel est chargée de veiller à ce que des processus de recrutement appropriés soient en place, y compris des vérifications des antécédents et, le cas échéant, des contrôles dans le cadre du dispositif de divulgation des fautes professionnelles.

6.5. Le service des achats internationaux est chargé de veiller à ce que des processus d'approvisionnement soient mis en place et respectés, en s'assurant notamment de l'existence d'exigences de diligence raisonnable et de mesures d' ation des risques appropriées concernant notre chaîne d'approvisionnement (y compris l'identification des fournisseurs «à haut risque»).

7. Gouvernance de la politique

La version 2 de la politique a été approuvée par le conseil d'administration de Prosper Global le 7 mars 2023.

ÉQUIPE RESPONSABLE	Département d'éthique et de conformité
RESPONSABLE DE LA POLITIQUE	Directeur principal de la protection des personnes et directeur de la conformité, de la gouvernance et des risques
PARRAIN EXÉCUTIF	Directeur de l'éthique

APPROBATEUR DE LA POLITIQUE	Conseil d'administration de Prosper Global	**DATE D'APPROBATION**	7 mars 2023
POLITIQUE INITIALE	Politique initiale approuvée en mars 2018		
DERNIÈRE RÉVISION	19 mars 2025		
PROCHAINE DATE DE RÉVISION OFFICIELLE	20 mars 2027		