

Politique sur l'inconduite sexuelle en milieu du travail

Date d'entrée en vigueur	22 octobre 2018	Version 2	Date de la version	30 avril 2025
Équipe responsable	Département d'éthique et de conformité			
Remplace	Version 1.2			
Type de politique	Niveau 1	Numéro de politique	POL-1043	

1. Objectif

- 1.1 Prosper Global a la volonté de offrir un environnement de travail où chacun est traité avec respect et dignité. Nous nous efforçons de promouvoir un lieu de travail inclusif et équitable et de garantir la sécurité physique et psychologique de nos équipes et de toutes les personnes avec lesquelles nous travaillons. Nous attendons de nos relations de travail qu'elles soient fondées sur le respect mutuel, qu'elles soient professionnelles et exemptes de tout abus de pouvoir. Nous ne tolérerons aucun harcèlement ou agression sexuelle commis par ou à l'encontre de nos collaborateurs, où que ce soit dans le monde. La présente politique définit les interdictions de Prosper Global en matière d'inconduite sexuelle/comportements sexuels abusifs, notamment le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et les relations inappropriées sur le lieu de travail.

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

3. Déclarations de principe

3.1 Comportements interdits

- 3.1.1 Prosper Global interdit à tout Collaborateur, partenaire ou visiteur de se livrer à des activités sexuelles sur le lieu de travail, au Harcelement sexuel, à des agressions sexuelles ou à des relations sexuelles inappropriées non divulguées, ces termes étant définis comme suit (et ci-après dénommés « **inconduite sexuelle/comportements sexuels abusifs** »).
- 3.1.2 **Le « Harcelement sexuel »** comprend, sans s'y limiter, les avances romantiques ou sexuelles non désirées, les demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique à caractère romantique ou sexuel, lorsque l'une des situations suivantes s'applique :
- a. **Quid pro quo** : lorsque le fait de se soumettre à un tel comportement importun est, de manière explicite ou implicite, une condition de l'emploi ou de l'affectation d'une personne, ou lorsque la réaction d'une personne face à un tel comportement sert de fondement à des décisions en matière d'emploi ou d'affectation la concernant ; ou
 - b. **Environnement de travail** : lorsque ce comportement a pour but ou pour effet de nuire aux performances professionnelles d'une personne, de porter atteinte à sa dignité, ou de créer un environnement de travail intimidant, dégradant, hostile ou offensant.
- 3.1.3 Voici quelques exemples spécifiques de comportements constituant le Harcelement sexuel, sans que cette liste soit exhaustive :
- a. Tout comportement physique répété et importun, tel que le fait de toucher des parties du corps non intimes, de masser, de bloquer ou d'entraver les mouvements normaux, de fixer du regard ou de lancer des regards lubriques ;
 - b. Réaliser ou exposer des dessins ou des photos à caractère sexuel ; faire des gestes à connotation sexuelle ; offrir ou exposer des objets à connotation sexuelle ;
 - c. Des comportements verbaux répétés et non désirés, tels que des invitations à sortir ou des commentaires à caractère sexuel ou romantique concernant une personne (il ne s'agit pas nécessairement de la personne à qui les commentaires sont adressés), y compris des commentaires sur le corps, les vêtements, les relations ou la sexualité ;

- d. Des remarques et déclarations à caractère sexuel non désirées et répétées, telles que des propos diffamatoires, des blagues, des insultes ou des jurons ;
- e. Tout comportement relevant des catégories ci-dessus, qui, bien que non répété, est suffisamment grave pour constituer un Harcelement sexuel ;
- f. Toute forme de proposition sexuelle, dans laquelle une suggestion d'avantage est faite en échange de relations sexuelles, d'actes sexuels ou de rendez-vous ;
- g. Les avances amoureuses ou sexuelles envers ses subordonnés directs ;
- h. Exercer des pressions pour obtenir des rendez-vous, des actes sexuels ou des relations sexuelles en échange d'une promotion, d'une augmentation de salaire, du maintien de son emploi ou d'autres avantages liés au travail ;
- i. L'exposition intentionnelle de ses parties intimes à autrui ; et
- j. Le harcèlement obsessionnel, qui consiste en une série d'attentions, de harcèlements, de contacts ou de tout autre comportement répété et non désiré à l'encontre d'une personne spécifique, qui est importun et qui amènerait une personne raisonnable à se sentir mal à l'aise ou à avoir peur. Voici quelques exemples, sans que cette liste soit exhaustive : proférer des menaces à l'encontre d'une personne, de sa famille ou de ses amis ; toute communication non consentie, telle que des appels téléphoniques, des e-mails, des SMS, des messages sur les réseaux sociaux ou des cadeaux non sollicités répétés ; toute proximité physique ou visuelle répétée, comme attendre l'arrivée d'une personne à certains endroits, la suivre ou l'observer à distance ; tout autre comportement visant à contacter, harceler, suivre ou menacer une personne.

- 3.1.4 Le Harcelement sexuel peut se produire partout où deux collaborateurs ou plus sont présents, y compris au travail, lors d'événements professionnels, lors d'événements sociaux en dehors du travail et au sein de la Communauté.
- 3.1.5 Le Harcelement sexuel peut se produire en personne, par téléphone, par e-mail, via les réseaux sociaux ou tout autre moyen de communication électronique.
- 3.1.6 La politique de Prosper Global en matière de discrimination, de harcèlement et d'intimidation traite des comportements, y compris les commentaires, le langage ou les actions qui sont discriminatoires ou offensants mais qui ne répondent pas nécessairement à la définition du Harcelement sexuel.

- 3.1.7 **Une « agression sexuelle »** désigne tout contact sexuel, effectif ou tenté, avec une autre personne sans le consentement de celle-ci. L'agression sexuelle comprend, sans s'y limiter :
- a. Le fait de toucher intentionnellement les parties intimes d'une autre personne sans son consentement ;
 - b. Tout autre contact sexuel intentionnel avec une autre personne sans le consentement de celle-ci ; et
 - c. Le viol, qui consiste en une pénétration, aussi légère soit-elle, (1) du vagin ou de l'anus d'une personne par une partie du corps d'une autre personne ou par un objet, ou (2) la pénétration buccale par un organe sexuel d'une autre personne, sans le consentement de cette personne.
- 3.1.8 Les personnes en état d'incapacité, inconscientes ou ne réagissant pas pour toute autre raison ne peuvent donner leur consentement. L'absence de résistance ne vaut pas consentement.
- 3.1.9 Prosper Global ne tolère aucune inconduite sexuelle à l'encontre de ses Collaborateurs, visiteurs ou partenaires de la part de personnes n'appartenant pas à l'équipe, qu'il s'agisse de visiteurs, de donateurs, de sous-traitants, de représentants des autorités locales, d'organisations partenaires locales et internationales, de participants aux programmes ou de toute autre personne.

3.2 Utilisation des ressources de Prosper Global à des fins de contenu ou d'activités à caractère sexuel

- 3.2.1 Prosper Global interdit l'utilisation de ses bureaux, véhicules et équipements de travail, y compris les ordinateurs, les téléphones portables, les murs des bureaux, les canaux de communication tels que Teams et l'accès à Internet, pour toute activité à caractère sexuel ou dans le but de visionner, d'enregistrer, d'afficher ou de diffuser du contenu à caractère sexuel.

3.3 Relations sur le lieu de travail

- 3.3.1 Les relations amoureuses sur le lieu de travail doivent être pleinement acceptées, volontaires et consensuelles, sans aucune forme de contrainte, d'exploitation ou d'abus de pouvoir, et ne doivent pas avoir d'impact sur les obligations professionnelles ni sur l'environnement de travail. Les conflits d'intérêts potentiels découlant de telles relations doivent être signalés conformément à la politique relative aux conflits d'intérêts.
- 3.3.2 En raison du déséquilibre de pouvoir inhérent entre les personnes occupant des postes d'encadrement, de direction ou de responsabilité et celles occupant des postes subalternes,

les avances amoureuses ou sexuelles d'une personne occupant un poste de direction envers toute personne occupant un poste subalterne peuvent poser problème. Il est interdit aux responsables et aux superviseurs de faire des avances amoureuses ou sexuelles à leurs subordonnés directs.

- 3.3.3 Lorsqu'une relation amoureuse implique un collaborateur occupant un poste de direction et un collaborateur occupant un poste subalterne, le collaborateur occupant le poste de direction doit signaler cette relation amoureuse au service des ressources humaines dont relève son emploi.
- 3.3.4 Il n'est pratiquement jamais approprié qu'un collaborateur supervise directement une personne avec laquelle il entretient une relation amoureuse ou sexuelle. De telles relations doivent être déclarées conformément à la politique relative au conflit d'intérêts. (Cela n'affecte en rien l'interdiction de faire des avances sexuelles à des subordonnés directs).
- 3.3.5 Les stagiaires, en tant que collaborateurs juniors cherchant généralement à trouver un emploi à long terme chez Prosper Global ou dans le secteur, sont potentiellement vulnérables au Harcelement sexuel. Les avances ou commentaires à caractère sexuel de la part de Collaborateurs à l'égard des stagiaires ne sont pas autorisés.

3.4 Signalement et mesures disciplinaires

- 3.4.1 Les collaborateurs et les partenaires doivent signaler immédiatement toute violation ou suspicion de violation de la présente politique. Prosper Global examinera tous ces signalements/déclarations et y répondra conformément à la politique « S'exprimer ! ». 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. (Voir [la politique « S'exprimer ! »](#) de Prosper Global pour plus de détails sur la procédure de signalement).
- 3.4.2 Conformément à notre approche focalisée sur les survivants et compte tenu de l'impact du traumatisme, les victimes d'incidents d'inconduite sexuelle/comportements sexuels abusifs ne seront jamais sanctionnées pour avoir choisi de ne pas signaler les violations de la présente politique dont elles ont été personnellement victimes. Si un collaborateur ou un partenaire signale un incident subi par une victime autre que lui-même, il doit respecter tout souhait de la victime de rester anonyme.
- 3.4.3 Prosper Global propose plusieurs canaux pour signaler des cas d'inconduite sexuelle/comportements sexuels abusifs. Des options de signalement anonyme sont disponibles. Prosper Global veille à ce que tous les signalements/déclarations d'inconduite sexuelle soient examinés par des enquêteurs professionnels formés, selon une approche

focalisée sur les survivants, communiqués aux donateurs conformément à leurs exigences, et transmis aux forces de l'ordre lorsque les circonstances l'exigent.

- 3.4.4 Les collaborateurs qui enfreignent la présente politique s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, et peuvent se voir refuser toute possibilité de réembauche. L'existence d'investigations fondées ou en cours concernant l'inconduite sexuelle ou des comportements sexuels abusifs, ainsi que l'inéligibilité à la réembauche, seront communiquées aux employeurs potentiels, notamment par le biais du dispositif interagences de divulgation des fautes professionnelles (Interagency Misconduct Disclosure Scheme). Les collaborateurs qui enfreignent la présente politique peuvent également faire l'objet de poursuites pénales. Les partenaires qui enfreignent la présente politique et ne prennent pas de mesures correctives manquent à leurs obligations contractuelles et peuvent voir leurs contrats résiliés et/ou se voir interdire toute collaboration future avec Prosper Global ; ils peuvent également faire l'objet de poursuites pénales pour tout comportement délictueux.
- 3.4.5 Prosper Global suspendra toute personne faisant l'objet d'allégations de viol ou d'agression sexuelle grave pendant que Prosper Global et/ou les forces de l'ordre mènent leur Investigation. Toute infraction avérée de viol ou d'agression sexuelle grave entraînera le licenciement et l'inéligibilité à une réembauche ou à l'obtention future de contrats, de subventions ou d'autres ressources de la part de Prosper Global.
- 3.4.6 En cas d'Harcelement sexuel, Prosper Global évaluera la nature du comportement allégué, le risque de poursuite de ce comportement et le bien-être des victimes afin de déterminer comment atténuer le risque de poursuite du comportement ou de préjudice pendant la durée de l'Investigation. Prosper Global suspendra la personne mise en cause pendant la durée de l'Investigation si les risques de poursuite du comportement ou de préjudice ne peuvent être atténués de manière adéquate et si cette mesure ne met pas en danger une victime.
- 3.4.7 Prosper Global n'exigera pas de ses collaborateurs, partenaires ou visiteurs qu'ils signent ou respectent des accords ou déclarations de confidentialité internes qui interdisent ou restreignent de quelque manière que ce soit la possibilité pour les collaborateurs, partenaires ou visiteurs de signaler légalement des violations à un représentant chargé de l'enquête ou à un agent des forces de l'ordre d'un service ou d'une agence habilitée à recevoir de telles informations.

3.5 Soutien aux victimes et réponse centrée sur la victime

- 3.5.1 Conformément à la [politique relative aux Normes de Base de la Sauvegarde](#), Prosper Global veillera à ce que tous les incidents fassent l'objet d'une réponse centrée sur la victime et

proposera (et fournira si les victimes le souhaitent) aux victimes de Harcelement sexuel ou d'agression sexuelle des services de soutien ; l'entreprise les aidera également à signaler les incidents aux autorités compétentes si elles choisissent de le faire.

4. Politiques connexes

- [code d'éthique](#)
- [Prévention de l'exploitation sexuelle, des abus et du harcèlement à l'encontre des participants aux programmes et](#)
- [des membres de la Communauté](#)
- [Politique relative aux conflits d'intérêts](#)
- [Politique relative au conflit d'intérêts](#)
- [Politique « S'exprimer »](#)
- [Politique relative aux Normes de Base de la Sauvegarde](#)

5. Processus et procédures requis pour garantir la conformité

5.1 Prosper Global doit garantir le respect de la présente politique par le biais de processus et de procédures appropriés, notamment :

- 5.1.1 Tous les nouveaux collaborateurs potentiels doivent se soumettre à un contrôle visant à s'assurer qu'ils n'ont pas commis d'inconduite sexuelle/comportements sexuels abusifs par le passé ;
- 5.1.2 Tous les collaborateurs doivent être informés et formés à la présente politique dans le cadre de formations régulières sur le code d'éthique, et tous doivent certifier qu'ils ont compris cette politique et s'engagent à la respecter ;
- 5.1.3 Les consultants, experts, sous-traitants, agents, représentants des donateurs et des pouvoirs publics, partenaires et visiteurs (y compris les journalistes et les chercheurs) doivent être informés des exigences de la présente politique ;
- 5.1.4 Tous les bureaux de Prosper Global doivent afficher des affiches de sensibilisation à la présente politique, mentionnant notamment tous les mécanismes de signalement disponibles, traduites dans la langue principale du bureau et placées à des endroits bien visibles où tous les Collaborateurs et les visiteurs pourront les voir ;
- 5.1.5 Les plans et mesures de sécurité doivent prendre en compte le risque d'inconduite sexuelle/comportements sexuels abusifs de la part des Collaborateurs et des visiteurs, ou à leur rencontre, et mettre en place des mesures d'atténuation raisonnables adaptées aux circonstances ;
- 5.1.6 Conformément à la Politique relative aux Normes de Base de la Sauvegarde, chaque bureau national doit disposer d'au moins un référent en matière de sauvegarde, formé et

désigné à cet effet, qui serve de point focal local pour les collaborateurs ou les visiteurs souhaitant signaler ou discuter d'une inconduite sexuelle ou de comportements sexuels abusifs ; et

- 5.1.7 Les points focaux/points de contact, les superviseurs et les cadres supérieurs doivent recevoir une formation appropriée sur la manière d'identifier les comportements sexuels abusifs potentiels et d'y répondre de manière adéquate.

6. Rôles et responsabilités

6.1 **Tous les collaborateurs sont tenus de** se conformer à la présente politique et de suivre la formation obligatoire correspondante. Tous les collaborateurs sont tenus de signaler tout manquement présumé à la présente politique, conformément à la politique « S'exprimer » de Prosper Global.

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 et d'organiser une formation obligatoire annuelle sur celle-ci ;
- 6.2.3 Veiller à ce que toutes les allégations de violation de la présente politique soient traitées conformément à celle-ci et à la politique « S'exprimer » ;
- 6.2.4 Rendre compte au Comité conjoint d'éthique et de protection des personnes de Prosper Global des statistiques, des tendances et des cas graves signalés ;
- 6.2.5 Élaborer et diffuser des normes, des lignes directrices, des outils et des supports de formation visant à prévenir l'inconduite sexuelle/les comportements sexuels abusifs ; et
- 6.2.6 Soutenir et former les collaborateurs des équipes nationales de la protection des personnes, conformément à la politique relative aux Normes de Base de la Sauvegarde.

6.3 **L'équipe de personnel est chargée de :**

- 6.3.1 Veiller à ce que des processus de recrutement sûrs soient mis en place et respectés ;
- 6.3.2 Veiller à ce que tous les Collaborateurs suivent une formation sur le code d'éthique lors de leur intégration, puis chaque année par la suite, et qu'ils confirment avoir compris la présente Politique et s'engagent à la respecter ;
- 6.3.3 Veiller à ce que des mesures disciplinaires appropriées, cohérentes et proportionnées soient prises en cas de violations avérées de la présente politique ; et

- 6.3.4 Veiller à ce que les Collaborateurs déclarés inéligibles à une réembauche ne soient pas réembauchés par Prosper Global et que ce statut soit mentionné dans les réponses aux vérifications d'antécédents professionnels effectuées par d'autres organisations, y compris dans le cadre des demandes relevant du dispositif de divulgation des fautes professionnelles.

6.4 La direction générale, dans tous les pays et toutes les régions où Prosper Global exerce ses activités, est chargée de :

- 6.4.1 Créer et maintenir un environnement et une culture qui favorisent le respect et l'inclusion et ne tolèrent ni le Harcelement sexuel, ni l'exploitation sexuelle, ni les agressions sexuelles ;
- 6.4.2 Superviser la mise en œuvre intégrale de la présente Politique et de la Politique relative aux Normes de Base de la Sauvegarde 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 de leur équipe soient formés à la présente Politique ;
- 6.4.3 Veiller à ce que les allégations d'inconduite sexuelle soient immédiatement et confidentiellement signalées au Département d'éthique et de conformité ;
- 6.4.4 Veiller à ce que les collaborateurs, les partenaires ou les visiteurs qui signalent des allégations ou participent à des Investigations ne fassent l'objet d'aucune mesure de représailles ; et
- 6.4.5 Mettre en œuvre les mesures correctives recommandées à l'issue des enquêtes sur l'inconduite sexuelle/les comportements sexuels abusifs et soutenir une réponse centrée sur les victimes, conformément aux directives de l'équipe chargée des enquêtes de la sauvegarde des personnes.

6.5 Relation avec les lois locales

- 6.5.1 Prosper Global se conformera aux lois et réglementations interdisant les comportements répréhensibles, mais lorsque la présente Politique va au-delà des exigences légales, Prosper Global respectera les normes énoncées dans la présente Politique dans la mesure autorisée par la loi applicable. La présente Politique ne peut être modifiée ou adaptée pour se conformer aux lois locales qu'avec l'accord du Département d'éthique et de conformité et de l'équipe juridique de Prosper Global.

7. Gouvernance de la politique

- 7.1 La présente version de la Politique a été approuvée par le Conseil d'administration de Prosper Global le 30 avril 2025. La présente Politique ne peut être modifiée ou amendée qu'avec l'accord du Conseil d'administration.

ÉQUIPE RESPONSABLE	Département d'éthique et de conformité		
RESPONSABLE DE LA POLITIQUE	Directeur principal, Protection des personnes		
APPROBATEUR DE LA POLITIQUE	Conseil d'administration de Prosper Global		
PARRAIN EXÉCUTIF	Directeur de l'éthique	DATE D'APPROBATION	30 avril 2025
DERNIÈRE RÉVISION	Avril 2025		
PROCHAINE DATE DE RÉVISION	avril 2027		