

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

Avril 2024

Introduction

Ipas est une organisation qui attache une importance capitale à sa mission et à ses valeurs fondamentales, à la fois au niveau de son identité et dans son mode de fonctionnement. Chaque personne impliquée dans le Réseau Impact Ipas est garante de la réputation et des ressources d'Ipas. Le présent *Code de conduite et d'éthique professionnelle* reflète nos valeurs et sert de cadre pour renforcer et soutenir les comportements et les décisions éthiques. Ses principes guident la manière dont nous nous agissons les uns envers les autres, ainsi que nos interactions avec les donateurs, les fournisseurs, les partenaires et toutes autres parties prenantes.

Ce code identifie les principes éthiques qui guident notre travail commun, mais chaque personne au sein d'Ipas est responsable du respect de ces principes. Aucun d'entre nous ne sait comment répondre ou réagir à chaque situation, c'est pourquoi ce code fournit également des ressources pour poser des questions, signaler des problèmes et donner un retour d'information. Nous attendons de chacun de vous d'avoir l'autonomie nécessaire pour agir de manière éthique mais aussi pour demander de l'aide lorsque le comportement correct n'est pas évident. Si vous avez des questions, adressez-vous à votre supérieur hiérarchique ou à votre Directeur, ou écrivez à : ethics@ipas.org. Faites-nous part de vos préoccupations - ce que vous pouvez faire de manière anonyme – en recourant à la ligne d'assistance éthique à l'adresse ipas.ethicspoint.com, ou en composant le numéro de téléphone de votre pays disponible sur le site correspondant.

En agissant ensemble pour respecter les valeurs fondamentales d'Ipas dans tout ce que nous faisons, nous renforçons notre réseau et soutenons ainsi notre vision d'un monde où chaque personne a le droit et la capacité de déterminer sa propre sexualité et sa propre santé reproductive.

Le Code de conduite et d'éthique professionnelle d'Ipas comprend les sections suivantes :

- Notre vision
- Notre mission



- Nos valeurs
- Nos priorités stratégiques
- Nos principes éthiques
- Nos responsabilités
- Notre certification

Notre vision

Ipas souhaite faire advenir un monde où chaque personne a le droit et la capacité de déterminer sa propre sexualité et sa propre santé reproductive.

Notre mission

Ipas met en place des écosystèmes résilients en matière d'avortement et de contraception en utilisant une approche globale à travers les secteurs, les institutions et les communautés.

Nous concentrons notre travail sur les besoins et les perspectives des personnes qui recherchent des services d'avortement, et cherchons à mieux cibler les besoins et les perspectives de toutes les personnes ayant la capacité d'être enceinte. Notre approche tient compte et répond à tous les facteurs qui influencent la capacité d'une personne à accéder à l'avortement.

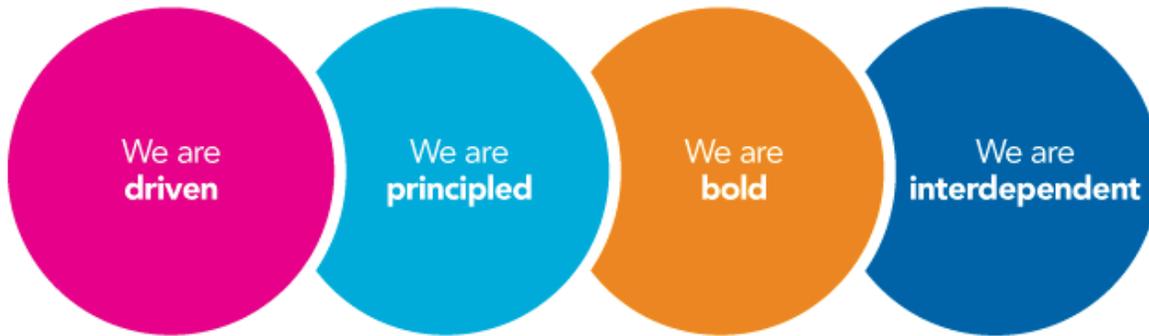
Nous travaillons à la mise en place d'un **écosystème durable de l'avortement**, un état dynamique dans lequel des acteurs et des systèmes locaux résilients sont responsables et activement engagés dans la défense des droits à l'avortement et la réponse aux besoins de tous en matière d'avortement.

Nous savons que pour y parvenir, nous devons travailler dans le cadre de **partenariats efficaces, équitables et intersectionnels**, afin d'intégrer l'avortement à des mouvements plus larges en faveur de la santé, de l'égalité des sexes et de la justice sociale.



Nos valeurs

Nous sommes



Nous sommes **déterminés**

Nous sommes **guidés par des principes**

Nous sommes **audacieux**

Nous sommes **interdépendants**

Déterminés

Nous attendons avec impatience l'avènement d'un monde où les droits sexuels et reproductifs de toutes les personnes seront pleinement respectés et où il n'y aura plus d'avortements pratiqués dans des conditions dangereuses. Nous sommes concentrés et rigoureux dans la manière dont nous approchons notre mission. Nous tirons le meilleur parti du temps, de l'énergie et des ressources dont nous disposons et nous nous efforçons d'aller de l'avant malgré les obstacles. Nous ne permettons pas que le mieux soit l'ennemi du bien, car les gens ont besoin d'avoir accès à l'avortement aujourd'hui. Nous nous soucions profondément de l'impact et de la qualité de tout ce que nous faisons.

Guidés par des principes

Nous sommes convaincus que les droits sexuels et reproductifs sont des droits humains fondamentaux. L'accès à l'avortement est une composante essentielle et inaliénable de ces droits. En outre, les services d'avortement font partie intégrante des services de santé de base. Notre travail pour étendre l'accès à l'avortement promeut l'égalité des sexes. Toutes nos actions sont fondées sur ces convictions fondamentales. Notre intégrité nous dicte de ne pas compromettre ces principes.

Audacieux



Nous n'acceptons aucune complaisance ou compromis dans notre engagement en faveur du droit de chaque personne à l'autonomie corporelle. Nous résolvons les problèmes en faisant preuve de créativité et de curiosité, et nous remettons en question les hypothèses qui pourraient nous limiter. Nous prenons des décisions fondées sur l'expérience et les preuves et nous avons la confiance nécessaire pour prendre des risques calculés dans notre communication et nos actions. Nous cherchons toujours à remettre en question nos propres préjugés et hypothèses, et nous n'avons pas peur d'envisager de nouveaux moyens pour les gens d'exercer leur droit à l'avortement. Nous pensons que cela nécessite une communication franche et directe, et nous n'avons pas peur de dire la vérité. Nous n'avons pas non plus peur de rire de nous-mêmes et d'avoir des moments de joie dans notre travail.

Interdépendants

Nos objectifs sont ambitieux et dépassent largement notre organisation. Nous sommes déterminés à faire progresser le mouvement mondial en faveur de l'accès universel à l'avortement et à la justice reproductive. Nous partageons l'information, l'expertise et les responsabilités, renforçant ainsi en conséquence l'ensemble de notre secteur de travail. Nous favorisons l'esprit de collaboration et reconnaissons que c'est ensemble que nous sommes plus forts. Nous respectons nos collègues, internes et externes à Ipas, nous nous accordons mutuellement le bénéfice du doute et nous célébrons et soutenons le travail des autres.

Nos priorités stratégiques

Obtenir la légalisation de l'avortement.

Les lois et les politiques doivent respecter et protéger l'avortement en tant que droit humain, sans obstacles inutiles ou nuisibles qui en limitent l'accès. Le financement des services de santé sexuelle et reproductive, services d'avortement y compris, garantit un accès résilient, abordable et équitable à l'avortement dans l'ensemble du secteur de la santé. C'est ce que nous défendons dans le monde entier, à tous les niveaux, local, national et international.

Placer les femmes, les filles et toute personne en capacité d'être enceinte dans une position de contrôle.

Les personnes doivent savoir où et comment accéder aux services d'avortement et de contraception, et disposer d'informations sur les options qui s'offrent à elles, y compris l'autogestion de l'avortement médicamenteux. Elles doivent également se sentir soutenues dans leurs décisions et être suffisamment en confiance pour accéder aux services lorsqu'elles en ont besoin.



Veiller à ce que les services d'avortement soient disponibles, accessibles, acceptables et de qualité optimale.

Le droit à l'avortement est reconnu comme faisant partie du droit plus général à la santé. Les voies d'accès à l'avortement doivent être claires et accessibles, et doivent répondre aux besoins de toute personne, quelle qu'elle soit, recherchant de tels services. Les services d'avortement doivent être universellement accessibles par l'intermédiaire de personnels de santé formés et soutenus, intégrés dans tous les systèmes de santé et exempts de stigmatisation.

Être innovants et efficaces et toujours en train d'apprendre.

Nous nous imposons des normes élevées en matière de fonctionnement interne et de gouvernance afin de garantir l'efficacité de nos programmes et de répondre aux besoins des personnes au service desquelles nous sommes.

Être un partenaire de valeur.

Nous nous efforçons de toujours injecter de la valeur dans nos partenariats et collaborations, car nous dépendons de nos nombreux partenaires mondiaux et locaux pour nous aider à faire avancer notre travail urgent qui consiste à amplifier l'accès à des services d'avortement et de contraception de qualité et à renforcer le mouvement en ce sens.

Nos principes éthiques

Nous accueillons et valorisons la diversité et traitons toute personne avec dignité et respect.

Nous pensons que nos différences renforcent Ipas et son impact dans le monde, et qu'elles permettent à notre personnel de mettre à profit la diversité de leurs talents et perspectives. Ipas s'efforce d'être inclusif et accueillant et de veiller à ce que les membres de son personnel et ses parties prenantes soient toujours traités avec dignité et respect.

Ipas s'efforce d'assurer l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi et de promouvoir un environnement de travail dépourvu de toute forme de discrimination, de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Nous tenons à faire respecter ce type de politiques dans le monde entier, même dans



les pays où la législation n'interdit pas de tels comportements. Ipas se conforme à ses politiques ou à la législation locale, selon ce qui va le plus loin dans la protection des populations marginalisées ou à risque.

Nous respectons les droits humains dans le monde entier et prenons des mesures immédiates pour protéger les personnes vulnérables contre l'exploitation et les abus. Ipas applique une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation sexuelle. Nous ne tolérons pas le travail des enfants, le travail forcé ou la traite des êtres humains. Notre engagement à garantir un traitement équitable et le respect des droits humains s'étend à nos fournisseurs et à nos partenaires. Nous insistons pour que nos partenaires traitent les parties prenantes d'une manière conforme à ces valeurs.

Le manuel du personnel d'Ipas interdit strictement toute forme de discrimination et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel. Nous tenons notre personnel responsable de la création d'un environnement de travail professionnel qui protège les membres du personnel, les sous-traitants, les partenaires et les membres de la communauté avec lesquels nous travaillons contre les comportements inappropriés. Nous encourageons chacun et chacune à faire part de ses préoccupations et protégeons toutes les parties contre les représailles.

Nous nous efforçons de maintenir un environnement de travail sécurisé et sain.

Ipas s'engage en faveur de la santé et de la sécurité de chaque personne qui travaille pour Ipas, de son environnement et des communautés au sein desquelles nous travaillons. Nous reconnaissons les effets négatifs de notre travail sur l'environnement et agissons pour les atténuer. Nous respectons les lois et réglementations en matière de sécurité et ne tolérons pas les menaces ou la violence sur le lieu de travail. Nous veillons à ce que chaque membre du personnel bénéficie d'un lieu de travail propre, sécurisé, sans drogue et sans fumée.

Nous créons une culture dans laquelle chaque membre du personnel assume la responsabilité de son comportement éthique.

Ipas invite chaque membre du personnel à assumer la responsabilité de son comportement éthique. Si un membre du personnel a connaissance d'un comportement qu'il/elle juge contraire à l'éthique ou inapproprié, il/elle a l'obligation de le signaler. Ipas protège contre les représailles tout membre du personnel qui fait part de ses préoccupations en toute bonne foi. Les problèmes peuvent être signalés



de différentes manières. Pour plus d'informations, voir la section du présent code intitulée « Signaler une faute ».

Lorsque nous nous trouvons en concurrence avec d'autres, nous agissons de manière honnête et juste.

Notre environnement de financement est compétitif. Que nous ayons affaire avec des donateurs, des gouvernements, des fournisseurs ou des partenaires, notre mandat est le même. Nous entrons en concurrence de manière honnête et juste. Nous présentons nos services et nos qualifications avec sincérité. Nous prenons des décisions transparentes en matière de passation de marchés au service du meilleur rapport qualité-prix. Nous suscitons des attentes auxquelles nous pouvons répondre et nous faisons des promesses que nous pouvons tenir. Notre concurrence est loyale, même lorsque celle des autres ne l'est pas.

Nous évitons les conflits d'intérêts.

Ipas respecte et encourage le personnel à participer à des activités communautaires sans rapport avec le travail d'Ipas, à condition que ce soit sur leur temps libre et à leurs frais. Il arrive que des intérêts personnels entrent en conflit avec les intérêts d'Ipas, mais en tant que membre du personnel d'Ipas, nous devons nous concentrer sur ce qui est le mieux pour Ipas. Si un conflit entre nos devoirs et nos intérêts en dehors d'Ipas semble devoir surgir, nous le déclarons rapidement et cherchons une solution.

Les membres du personnel d'Ipas ne doivent pas avoir de relations inappropriées avec des fournisseurs ou d'autres tiers et doivent s'assurer que leurs relations personnelles ou familiales ne présentent pas de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts.

En outre, il est interdit au personnel d'accepter des faveurs, des cadeaux ou d'autres avantages de la part de fournisseurs, de partenaires ou de bénéficiaires en échange d'un traitement de faveur.

Nos rapports sont clairs et faciles à comprendre, et le contenu de nos registres est exact et précis.

Ipas s'engage à garantir la transparence de ses rapports. Nous présentons des rapports clairs et sincères, même lorsque les données font état de résultats en dessous de nos attentes et espoirs.



Ipas n'utilise ses fonds qu'à des fins dûment justifiées et pouvant faire l'objet d'une vérification indépendante. Nous mettons en place des contrôles et des processus financiers pour garantir l'exactitude de nos rapports financiers. Nous ne tolérons pas la fraude ni les déclarations ou entrées fausses ou trompeuses dans nos rapports financiers, techniques, de recherche et de programmation, ou dans tout autre document, et nous ne poussons pas d'autres personnes à commettre des fraudes.

Nous protégeons nos informations et nos ressources.

Ipas fournit à chaque membre du personnel d'Ipas les outils et les informations dont il a besoin pour mener à bien son travail. Nous traitons ces ressources précieuses de manière responsable et les utilisons exclusivement aux fins des activités d'Ipas. Nous protégeons toutes les ressources d'Ipas, qu'il s'agisse de ses ordinateurs, de son système informatique, de son mobilier de bureau et de ses véhicules, ou des données confidentielles de l'organisation, de son personnel ou de ses partenaires. Nous respectons la propriété intellectuelle et les informations exclusives d'Ipas et de ses partenaires.

Nous obtenons l'autorisation écrite du détenteur des droits avant de divulguer ou d'utiliser des informations exclusives, des ressources brevetées ou protégées par le droit d'auteur. Nous n'utilisons du matériel écrit ou visuel qu'avec l'attribution ou l'autorisation appropriée.

En outre, nous veillons à ce que les documents appartenant à Ipas soient correctement conservés et, le cas échéant, supprimés conformément à la politique de l'organisation.

Nos responsabilités

Chez Ipas, nous nous sommes toujours engagés à respecter les normes éthiques les plus élevées dans tout ce que nous faisons et partout où nous travaillons. Le code de conduite et d'éthique professionnelle n'est pas simplement une autre politique ou un autre ensemble d'exigences : le code définit les principes auxquels nous devons nous conformer et envers lesquels nous sommes responsables.

Nous nous efforçons d'agir de manière éthique et de répondre aux attentes élevées que nous nous sommes fixées. Ipas fournira donc à tous les membres de son personnel les outils dont ils et elles ont besoin pour prendre des décisions éthiques. Ces outils comprennent des politiques, des formations ainsi que des orientations générales.



Vous trouverez ci-dessous la matrice RACI (**R**esponsible, **A**ccountable, **C**onsulted, and **I**nformed) qui résume la manière dont chaque membre du personnel est Responsable, Rend des comptes, Est consulté et Est informé. Cette matrice fournit une vue d'ensemble pour aider chacun d'entre nous à comprendre comment il/elle contribue à faire d'Ipas une organisation éthique. Elle constitue un bon point de départ, mais ne remplace pas les actions identifiées dans les politiques et procédures spécifiques.

<p>Responsable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il incombe à chaque membre du personnel d'Ipas de lire, de comprendre et de respecter le code de conduite et d'éthique professionnelle d'Ipas, ainsi que les politiques et procédures de l'organisation. Chaque membre du personnel d'Ipas a également pour responsabilité de respecter et se conformer aux exigences des donateurs et aux autres règles qui s'appliquent à notre travail au sein d'Ipas. Le non-respect de ces règles peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Le fait de ne pas être au courant d'une politique ou d'une autre exigence ne constitue pas une excuse acceptable. • Les cadres et les dirigeants ont pour responsabilité d'instaurer une culture de l'éthique et du respect des règles, en démontrant leur propre engagement à l'égard du Code de conduite et d'éthique professionnelle. • Les nœuds de mise en œuvre et les nœuds de service sont chargés de fournir une formation et des orientations à propos de leurs politiques et de leurs activités ou de celles dont ils assurent la gestion.
<p>Rendre compte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque membre du personnel d'Ipas rend compte de ses actes. • Les gestionnaires/superviseurs et les directeurs rendent comptes de la manière dont les membres de leur équipe respectent les politiques et procédures d'Ipas, y compris le Code de conduite et d'éthique professionnelle.
<p>Consulter</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les membres du personnel d'Ipas doivent consulter leur directeur ou superviseur, le responsable de la politique/procédure concernée ou toute autre personne susceptible de les orienter lorsqu'ils ont des questions. • Si vous ne savez pas à qui vous adresser, consultez votre unité de ressources humaines ou le nœud de service chargé de la Gestion des risques au sein du réseau.



<p>Informers</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les membres du personnel d'Ipas doivent signaler toute mauvaise conduite ou soupçon de mauvaise conduite à quelqu'un dès qu'ils en ont connaissance. Ipas dispose de plusieurs mécanismes de signalement, ainsi que d'une politique protection contre les représailles (voir « Signaler une faute » ci-dessous).
-------------------------	---

Prendre la meilleure décision

Ipas dispose de nombreuses politiques et procédures ; on ne peut toutefois pas s'attendre à ce que toutes les situations possibles dans lesquelles des membres du personnel d'Ipas pourraient se trouver y soient traitées de manière exhaustive. Dans de tels cas, deux principes doivent être appliqués :

- Prendre des décisions éthiques, et
- Demandez de l'aide.

Prendre des décisions éthiques

Pour le personnel d'Ipas, une décision éthique est l'expression des valeurs d'Ipas. C'est la bonne chose à faire pour transformer notre vision en un monde où chaque personne a le droit et la capacité de déterminer sa propre sexualité et sa propre santé reproductive. Si vous vous trouvez dans une situation où vous ne savez pas comment réagir, posez-vous les questions suivantes :

- Existe-t-il des politiques et des règles applicables à cette situation ? Est-ce que je les connais ? Si oui, mon action serait-elle conforme à ces lignes directrices ? Si non, est-ce que je sais à qui je dois m'adresser pour obtenir de l'aide ?
- Ma décision et mon comportement sont-ils susceptibles de nuire à quelqu'un ? Comment puis-je agir pour éviter de nuire à autrui ?
- Quel serait l'impact sur Ipas et sa vision si ma décision et mon comportement étaient rendus publics dans un journal ou sur les médias sociaux ? Serais-je prêt à défendre la décision que j'ai prise ?
- D'autres personnes jugeraient-elles ma décision raisonnable et appropriée, et comment les parties prenantes d'Ipas la jugeraient-elles ?



Demander de l'aide

Ipas dispose de nombreuses ressources intégrées dans ses systèmes et structures pour aider tout le monde à prendre des décisions éthiques. **Vous n'êtes pas seul.** Lorsque vous n'êtes pas sûre de ce qu'il convient de faire, il y a toujours des personnes disponibles pour vous aider.

- Au niveau de l'encadrement : votre supérieur hiérarchique, le superviseur de votre supérieur hiérarchique, le chef de projet, le directeur national, le responsable du nœud de service, un membre de NetCARE, le Conseil communautaire du personnel (Staff Community Council) ou le Groupe de direction du réseau (Network Leadership Group) sont tous à votre disposition et vous pouvez les contacter si vous avez besoin d'aide.
- Ressources humaines : un membre de l'équipe des ressources humaines est idéalement placé pour vous aider à répondre à vos questions relatives au lieu de travail et à l'emploi.
- Finances : l'équipe ou le responsable des finances peut répondre à vos questions concernant les politiques et procédures financières d'Ipas.
- Subventions, contrats et procédures d'achats : outre les équipes locales, les membres de l'équipe chargée des contrats, des subventions et des procédures d'achats au niveau du Nœud de consolidation d'Ipas sont disponibles pour écouter et apporter des conseils sur les questions relatives à ces sujets.
- Titulaires de politiques : Chaque politique et procédure figurant sur le site des politiques et procédures institutionnelles d'Ipas s'est vu attribuer un titulaire de politique, qui est la personne la mieux placée pour répondre aux questions concernant les documents en question.
- Gestion des risques du réseau : ce nœud de service est chargé de superviser le Code de conduite et d'éthique professionnelle d'Ipas ainsi que la ligne téléphonique d'éthique, EthicsPoint, et les membres de cette équipe sont idéalement placés pour vous aider lorsque vous n'êtes pas certains de ce que vous devez faire ou que vous êtes confronté à un choix éthique.

Signaler une faute professionnelle

Afin d'être une organisation éthique, Ipas confie à son personnel la capacité de s'exprimer en cas de faute ou de suspicion de faute. Tous ces rapports sont traités de manière confidentielle. Vous pouvez soumettre un rapport à l'une des instances suivantes :

- Direction : votre superviseur, votre directeur, le chef de projet ou le directeur de projet.



- Ressources humaines : tout membre de l'équipe locale des ressources humaines.
- EthicsPoint : la ligne d'assistance (en ligne ou par téléphone) est disponible à l'adresse <https://ipas.ethicspoint.com>.

D'autres options de signalement, telles qu'un comité interne chargé de traiter les plaintes pour harcèlement sexuel, peuvent être disponibles au niveau du nœud national et/ou conformément à la législation de votre pays. Votre superviseur et la direction du bureau national devraient être en mesure de vous aider.

Bien que tous les rapports soient traités de manière confidentielle, il se peut que vous souhaitiez rester anonyme. Dans ce cas, vous pouvez utiliser le service d'assistance téléphonique d'EthicsPoint pour faire un rapport anonyme. Ce mécanisme est accessible à tous : personnel, partenaires, membres de la communauté, etc.

Qu'est-ce qu'on attend de moi ?

- Connaître et comprendre les politiques et les normes d'Ipas, les exigences des donateurs et les lois et réglementations locales applicables à mon poste.
- Signaler et encourager le signalement de violations présumées, y compris par des tiers qui sont des partenaires d'Ipas.
- Coopérer pleinement aux enquêtes ou audits internes et externes.
- Protéger la confidentialité des enquêtes.
- Obtenir une certification en matière d'éthique lorsque cela est requis.

Notre processus de certification

Dans le cadre du processus d'intégration des nouveaux membres du personnel d'Ipas, et chaque année par la suite, chaque membre du personnel d'Ipas doit certifier :

- avoir lu et compris le Code de conduite et d'éthique professionnelle d'Ipas et déclarer s'y conformer ;
- avoir signalé toute possibilité de conflit d'intérêts qui lui serait propre ;
- respecter l'ensemble des lois, politiques, exigences des donateurs et autres règles applicables à son travail ; et



- avoir signalé tout cas de mauvaise conduite réelle ou présumée dont il ou elle aurait eu connaissance.

Votre signature au bas du document de certification signifie que vous en avez compris le contenu et que vous acceptez de vous y conformez. En cas de doute, demandez de l'aide (voir la section du présent code intitulée « Nos responsabilités : prendre la meilleure décision »).

Nos politiques et procédures

Outre le Code de conduite et d'éthique professionnelle, Ipas a mis en place plusieurs politiques et procédures pour orienter notre équipe et nos activités. En voici quelques exemples (liste non exhaustive) :

Manuel du personnel d'Ipas	Politique et signalement des conflits d'intérêts
Politique de lutte contre l'esclavage et la traite des êtres humains	Politique de protection
Politique de la ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique	Procédure de signalement à la ligne d'urgence et d'enquête
Politique de passation de marchés	Politique de lutte contre la fraude et le financement des parties soumise à restrictions
Politique de divulgation des allégations aux donateurs	Politique de déclaration des heures travaillées
Politique d'utilisation acceptable des technologies	Politique d'utilisation des photographies et des images
Manuel des finances d'Ipas	Code de conduite pour une narration éthique



Les membres du personnel d'Ipas peuvent trouver toutes les politiques et procédures institutionnelles d'Ipas sur le site du Centre des politiques et procédures de l'organisation sur le site web d'Ipas. Pour plus d'informations, veuillez contacter ethics@ipas.org.

