

# Code de conduite et d'éthique professionnelles



## Mot de notre présidente et directrice générale

C'est un honneur pour moi d'être à la tête d'une organisation axée sur sa mission et ses valeurs fondamentales, à la fois sur qui nous sommes et dans ce que nous faisons. Nous sommes tous les dépositaires de la réputation et des ressources d'Ipas. Ce *Code de conduite et d'éthique professionnelles* est le reflet de nos valeurs et sert de cadre pour soutenir des comportements et des prises de décisions basés sur l'éthique. Ses principes guident la manière dont nous nous traitons entre nous, mais aussi nos interactions avec les bailleurs, les fournisseurs, les partenaires et d'autres parties prenantes.

Ce code identifie les principes éthiques qui guident notre travail ensemble, mais il appartient à chacun d'en respecter les principes. Personne ne sait comment réagir dans chaque situation ; c'est pourquoi le Code offre des ressources pour poser des questions, signaler des préoccupations et offrir un feedback. Vous avez les moyens de faire ce qui est juste et de demander de l'aide lorsque ce qui est juste ne vous apparaît pas clairement. Et cela fait partie de ce que nous attendons de vous. Parlez à votre responsable ou directeur, ou écrivez à [ethics@ipas.org](mailto:ethics@ipas.org) lorsque des questions se posent, et signalez vos préoccupations (de manière anonyme si vous le souhaitez) à ligne d'assistance sur les questions d'éthique sur [ipas.ethicspoint.com](http://ipas.ethicspoint.com) ou en composant le numéro de téléphone pour votre pays indiqué sur ce site.

Je vous invite à vous joindre à moi pour faire respecter le Code de conduite et d'éthique professionnelles d'Ipas.

Je vous remercie,



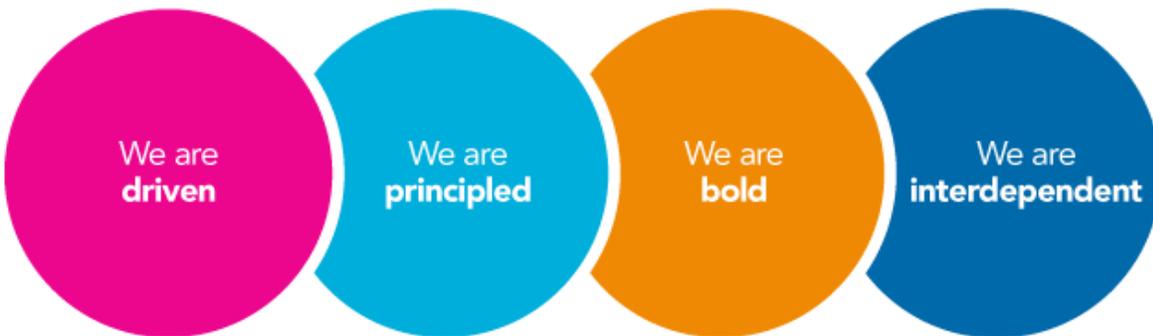
**Anu Kumar**

**Présidente et directrice générale d'Ipas**

## Notre mission

Ipas travaille à travers le monde pour améliorer l'accès aux services d'avortement sécurisé et de contraception, afin que chaque femme et chaque jeune fille puisse déterminer son propre avenir. En Afrique, en Asie et en Amérique latine, nous travaillons avec des partenaires pour rendre les services d'avortement sécurisé et de contraception largement disponibles, pour relier les femmes aux informations vitales leur permettant d'accéder à des services sécurisés et pour plaider en faveur de l'avortement légal et sécurisé.

## Nos valeurs



Nous sommes déterminés  
Nous avons des principes  
Nous sommes audacieux  
Nous sommes interdépendants

## Nos 8 principes éthiques

### 1. Nous respectons la loi partout

En tant qu'employés d'une organisation internationale, nous sommes tenus de nous informer sur les lois, les réglementations et les politiques qui affectent notre travail. Il n'est pas rare que nous rencontrions des exigences juridiques floues, illogiques, voire contradictoires dans les pays où nous travaillons. Pourtant, quelles que soient les circonstances, la position d'Ipas est claire : nous suivons les lois qui régissent nos opérations et nous prenons des mesures pour faire face aux risques juridiques auxquels nous sommes confrontés dans notre travail de conception de programmes.

Ignorer une loi, même de manière involontaire, peut avoir des conséquences dévastatrices pour Ipas et les personnes impliquées. Enfreindre une loi peut entraîner une perte d'emploi, une amende, voire une peine de prison.

## 2. Nous encourageons la diversité et traitons chacun avec dignité et respect.

Nous pensons que nos différences sont une force pour Ipas et notre impact à travers le monde, permettant aux employés de mettre à profit leurs divers talents et perspectives. Ipas s'efforce d'être une organisation inclusive et accueillante, et de veiller à ce que les employés et les parties prenantes soient toujours traités avec dignité et respect.

Ipas cherche à offrir l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi et à maintenir un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement, d'exploitation sexuelle et de maltraitements. Nous respectons ces politiques dans le monde entier, y compris dans les pays où la loi n'interdit pas ces comportements. Ipas applique ses propres politiques ou les lois du pays, en fonction celles qui vont le plus loin pour protéger les populations marginalisées ou à risque.

Nous respectons les droits humains dans le monde et prenons des mesures immédiates pour protéger les personnes vulnérables de l'exploitation et de la maltraitance. Nous ne tolérons pas le travail des enfants, le travail forcé, ni la traite d'êtres humains. Notre engagement en faveur d'un traitement équitable et pour les droits humains s'étend à nos fournisseurs et partenaires. Nous exigeons de nos partenaires qu'ils traitent leurs parties prenantes selon ces valeurs.

*Le Manuel de l'employé d'Ipas interdit strictement toutes les formes de discrimination et de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel. Les employés ont la responsabilité de créer un environnement de travail professionnel et qui protège les employés, les sous-traitants, les partenaires et les membres de la communauté avec lesquels nous travaillons de tout comportement inapproprié. Nous encourageons le signalement des préoccupations et protégeons les parties contre d'éventuelles représailles.*

**Politiques Ipas pertinentes :** Manuel de l'employé, Politique de sauvegarde, Politique de lutte contre l'esclavage et la traite d'êtres humains.

## 3. Nos rapports sont clairs et intelligibles, et les informations de nos registres sont exactes

Ipas s'engage à assurer la transparence des rapports qu'elle transmet aux bailleurs et aux gouvernements. Ces rapports sont clairs et honnêtes, même lorsque ce qui se dégage des données ne correspond pas à nos attentes.

Ipas utilise les fonds uniquement à des fins dûment justifiées et pouvant faire l'objet d'une vérification indépendante. Nous observons des contrôles et des processus financiers pour garantir l'exactitude de nos rapports financiers. Nous ne tolérons pas la fraude ni les saisies ou déclarations fausses ou trompeuses dans nos rapports financiers, techniques, de recherche et programmatiques ou dans tout autre registre, et nous n'exerçons aucune pression sur d'autres pour les pousser à la fraude. Nous coopérons pleinement avec nos auditeurs et ne leur cachons

aucune information. Nos employés s'efforcent d'atteindre une précision et une transparence totales dans nos documents, rapports et déclarations orales.

Nous admettons les erreurs et les corrigeons rapidement, car le travail que nous faisons pour Ipas requière de l'honnêteté.

*Que faire si je soupçonne un acte de fraude ? Signalez vos soupçons sur [ipas.ethicspoint.com](https://ipas.ethicspoint.com). Ceux-ci seront étudiés tout en préservant la confidentialité.*

**Politiques Ipas pertinentes :** Manuel financier, Manuel de l'employé, Politique relative aux rapports sur l'utilisation du temps, Politique de lutte contre la fraude et le financement des parties restreintes, Politique de signalement des allégations aux bailleurs.

#### 4. Nous avons une approche juste et honnête de la concurrence

Notre environnement de financement est compétitif. Qu'il s'agisse de bailleurs, de gouvernements, de fournisseurs ou de partenaires, notre mandat reste le même : notre approche de la concurrence est juste et honnête. La représentation de nos services et de nos compétences reflète la réalité. Nous prenons des décisions d'achat en toute transparence dans l'optique d'obtenir la meilleure valeur. Nous créons des attentes que nous pouvons satisfaire et faisons des promesses que nous pouvons tenir. Nous abordons la concurrence de manière honnête, même quand d'autres ne le font pas.

Nous ne compromettons pas notre intégrité et n'induisons personne en erreur pour tirer un avantage. Nous ne complotons jamais avec nos concurrents et ne nous impliquons pas dans d'autres pratiques anticoncurrentielles. En aucun cas nous ne versons de pots-de-vin. Nous ne cherchons pas à influencer les représentants du gouvernement par le biais de paiements ou en offrant quoi que ce soit de valeur. Nous n'utilisons pas les informations confidentielles d'autrui pour obtenir un avantage indu. Nous refusons les renseignements exclusifs qui entrent indûment en notre possession. Nous nous efforçons de faire appliquer les mêmes normes aux représentants tiers d'Ipas qu'à nos employés.

**Politiques Ipas pertinentes :** Politique d'approvisionnement, Politique de lutte contre la fraude et le financement des parties restreintes, Principes de partenariat

#### 5. Nous évitons les conflits d'intérêts

Ipas respecte et encourage la participation des employés à des activités au sein de la communauté sans rapport avec le travail d'Ipas, en dehors de leurs heures de travail et à leurs propres frais. Parfois, un intérêt personnel peut entrer en conflit avec les intérêts d'Ipas et, en tant qu'employés, nous devons nous concentrer sur ce qui est le mieux pour Ipas. Lorsqu'un conflit émerge entre nos devoirs envers Ipas et nos intérêts extérieurs, nous devons le signaler rapidement et chercher une solution.

Les employés ne peuvent pas entretenir de rapports inappropriés avec des fournisseurs ou d'autres tiers, et doivent veiller à ce que les relations personnelles ou familiales ne posent pas de conflits d'intérêts, ou n'apparaissent pas comme tels.

Les employés ne peuvent pas non plus accepter de faveurs, cadeaux ou autres gratifications de fournisseurs, partenaires ou bénéficiaires en échange d'un traitement de faveur.

*Parfois, une relation personnelle entre les employés peut causer des problèmes ou des perceptions de favoritisme et de traitement injuste, comme lorsque des employés commencent à se fréquenter ou lorsqu'une personne travaille dans le même bureau qu'un membre de sa famille. Notre Manuel de l'employé et notre Politique relative aux conflits d'intérêts et à la divulgation exigent que ces types de relations soient signalés.*

**Politiques Ipas pertinentes :** Manuel de l'employé, Politique relative aux conflits d'intérêts et à la divulgation, Politique de lutte contre la fraude et le financement des parties restreintes

## 6. Nous nous efforçons de créer un environnement sûr et sain

Ipas s'engage pour la santé et la sécurité de ses employés, de notre environnement et des communautés dans lesquelles l'organisation travaille. Nous reconnaissons les impacts environnementaux négatifs de notre travail et prenons des mesures pour les atténuer. Nous respectons les lois et réglementations en matière de sécurité et ne tolérons pas les menaces ou la violence au travail. Nous nous assurons que nos employés travaillent sur un lieu propre et sécurisé, sans drogue ni fumée.

**Politiques Ipas pertinentes :** Manuel de l'employé

## 7. Nous protégeons les informations et les actifs

Ipas fournit aux employés les outils et les informations nécessaires pour réussir. Nous traitons ces actifs précieux de manière responsable et les utilisons uniquement dans le cadre des opérations d'Ipas. Que ce soient les ordinateurs d'Ipas, le courrier électronique, le mobilier de bureau et les véhicules, mais aussi les données sensibles de l'organisation, des employés ou des partenaires, nous veillons à la protection de ces actifs. Nous respectons la propriété intellectuelle et les renseignements exclusifs d'Ipas et de nos partenaires.

Nous obtenons l'autorisation écrite du propriétaire avant de divulguer ou d'utiliser des renseignements exclusifs ou des actifs brevetés ou protégés par des droits d'auteur. Les supports écrits ou visuels sont utilisés uniquement avec un droit de propriété ou une autorisation appropriée.

Nous veillons également à ce que les documents d'Ipas soient correctement conservés et éliminés.

**Politiques Ipas pertinentes :** Politique d'utilisation acceptable de la technologie, Politique relative aux images et à la photographie

## **8. Nous créons une culture dans laquelle tous les employés s'engagent à adopter un comportement éthique**

Ipas encourage les employés à se sentir responsables de leur comportement éthique. Si un employé a connaissance d'un comportement qu'il juge inapproprié ou contraire à l'éthique, il a l'obligation d'en parler. Ipas protège les employés qui expriment leurs préoccupations de bonne foi. Ces préoccupations peuvent être exprimées de différentes manières :

- Les employés peuvent signaler leurs préoccupations par écrit ou téléphone dans n'importe quelle langue, de manière anonyme s'ils le souhaitent, à la ligne d'assistance sur les questions d'éthique d'Ipas hébergée par un tiers. Rendez-vous sur [ipas.ethicspoint.com](http://ipas.ethicspoint.com) pour soumettre un rapport en ligne ou rechercher le numéro de téléphone de votre région.
- Les employés peuvent parler à leur superviseur ou à un autre responsable de confiance au sein d'Ipas.

**Q :** *Un employé que j'encadre est venu me voir avec des informations sur le comportement d'un collègue qui enfreindraient clairement le Code si elles étaient avérées. Cependant, l'employé m'a demandé de ne pas en parler pour l'instant. Que dois-je faire ?*

**R :** *En tant qu'encadrant Ipas, vous devez prendre des mesures pour que le problème soit étudié et traité. Ipas est maintenant au courant du comportement à travers vous et a la responsabilité d'y répondre. Soumettez le problème qui vous a été signalé à la ligne d'assistance sur les questions d'éthique sur [ipas.ethicspoint.com](http://ipas.ethicspoint.com).*

## **Rôle de chacun d'entre nous en tant que leaders**

Les employés d'Ipas à tous les niveaux partagent le leadership avec nos dirigeants et administrateurs. Nous avons donc la responsabilité collective particulière d'incarner et de faire appliquer les comportements énoncés dans le Code de conduite et d'éthique professionnelles. Si vous êtes témoin d'actions qui pourraient enfreindre le Code, même si elles ne vous affectent en aucune façon, vous devez les porter à l'attention d'Ipas et vous assurer qu'elles sont prises en compte.

**Politiques Ipas pertinentes :** Politique relative à la ligne d'assistance dédiée à l'éthique, Manuel de l'employé, Procédure relative au signalement par le biais de la ligne d'assistance et aux enquêtes

## Incarner le code

Chacun de nous a intérêt à respecter le Code de conduite et d'éthique professionnelles d'Ipas et à appliquer les principes éthiques ici décrits. Ces principes sont un guide de comportement ; néanmoins, il n'est pas toujours facile de décider de ce qui constitue une conduite acceptable dans une circonstance spécifique. Dans de telles circonstances, demandez de l'aide à un responsable, un directeur ou à [ethics@ipas.org](mailto:ethics@ipas.org).

Pour que le Code soit efficace, les employés doivent comprendre que les violations ont des conséquences pouvant aller jusqu'au licenciement. Dans le même temps, les employés peuvent avoir l'assurance qu'ils peuvent signaler des violations du Code sans crainte de représailles, et que leurs préoccupations feront l'objet d'une enquête approfondie en temps opportun. Les allégations infondées ou qui ne peuvent être étayées créent malgré tout des opportunités d'apprendre et de s'améliorer pour Ipas. Nous encourageons les commentaires des employés sur ce Code et les enquêtes d'Ipas dans le cadre de l'engagement d'Ipas à renforcer notre culture en matière d'éthique et de conformité.

## Qu'attend-on de moi ?

- Connaître et comprendre les politiques et les normes Ipas, les exigences des bailleurs et les lois et réglementations locales qui s'appliquent à votre rôle.
- Signaler et encourager le signalement des violations présumées, y compris par les partenaires externes d'Ipas.
- Coopérer pleinement lors d'enquêtes ou d'audits internes et externes.
- Protéger la confidentialité des enquêtes.
- Se soumettre à une certification en matière d'éthique si nécessaire.

## Où puis-je trouver les politiques référencées dans ce document ?

Pour les politiques référencées dans le Code, rendez-vous sur le Centre de politiques et procédures organisationnelles d'Ipas ou envoyez un e-mail à [ethics@ipas.org](mailto:ethics@ipas.org).