



pour un avenir sans toxines

Code de Conduite

RÉSEAU INTERNATIONAL D'ÉLIMINATION DES POLLUANTS (IPEN)

Approuvé par le Comité exécutif de l'IPEN octobre 2020

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le réseau IPEN repose sur les principes des droits de l'homme, de l'égalité, de la solidarité et de la fraternité. En tant que réseau mondial, les membres de l'IPEN s'unissent selon ces principes fondamentaux.

Ce Code de Conduite définit et clarifie les attentes de chaque membre de l'IPEN (les organisations participantes et les personnes représentant les organisations) et de tous les membres non-IPEN lorsqu'ils participent à une activité de l'IPEN, représentant l'IPEN ou travaillant pour l'IPEN. Le travail et les activités de l'IPEN devraient être basés sur le respect mutuel et la compassion entre les personnes.

Il incombe à toutes les organisations participantes de l'IPEN (OP) et aux ONG non IPEN qui assistent aux activités de l'IPEN de s'assurer que son personnel, ses stagiaires et ses bénévoles ou d'autres personnes représentant l'organisation adhèrent et respectent ce Code de Conduite.

TOLÉRANCE ZÉRO À L'ÉGARD DE LA DISCRIMINATION

La discrimination est une action ou une décision qui traite une personne ou un groupe d'une manière injuste ou préjudiciable fondée sur des motifs tels que son sexe, son origine ethnique, son orientation sexuelle, son âge, sa religion ou son handicap personnel. Les exemples peuvent inclure, sans être exhaustif :

- L'apport d'une personne à une discussion est rejeté en ce qui concerne l'un des attributs mentionnés ci-dessus
- une personne est exclue de participer à une réunion en raison de l'un des attributs mentionnés ci-dessus

IPEN tient à la tolérance zéro pour toute forme de discrimination intentionnelle. Toutes les tentatives devraient être faites pour tenir compte et respecter les différents besoins et capacités d'une manière équitable et consultative. Tous les membres du réseau de l'IPEN et tous les participants non-IPEN aux activités de l'IPEN doivent être traités et traiter les autres avec dignité et respect.

TOLÉRANCE ZÉRO AU HARCÈLEMENT

L'IPEN n'accepte aucun type de harcèlement, c'est-à-dire un traitement verbal ou physique non désiré qui viole les droits de la personne et la dignité d'une personne. C'est la personne soumise au harcèlement qui décide ce qui n'est pas désiré et ce qui est offensant, ce qui



pour un avenir sans toxines

signifie que le même comportement peut être compris différemment d'une personne à l'autre. Le harcèlement comprend :

Le Harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel est défini comme des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques de nature sexuelle qui violent la dignité d'une personne. Les exemples peuvent inclure, sans s'y limiter :

- Aux avances physiques ou sexuelles non désirées
- Aux commentaires ou suggestions sexuels non désirés
- Aux blagues sexuelles
- A l'envoi ou demande d'images ou de textes pornographiques

La Victimisation:

La victimisation peut être décrite comme des actes répréhensibles ou négatifs continus ou réguliers visant une personne d'une manière qui la rabaisse ou l'effraie ou l'amène à être laissée à l'extérieur de la communauté, tels que :

- La calomnie ou le dénigrement d'une personne
- L'exclusion systématique d'une personne des activités d'IPEN
- Utiliser systématiquement des techniques de suppression pour réduire au silence ou exclure les personnes

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

L'IPEN interdit explicitement toute pratique de corruption telle que les pots-de-vin, les extorsions, le népotisme et d'autres paiements illégaux dans nos opérations, et nous respectons et respectons les lois anti-corruption dans les pays dans lesquels nous opérons.

L'IPEN répond rapidement et de manière professionnelle aux suggestions de mauvaise gestion et de corruption à tous les niveaux de l'organisation. L'IPEN maintient des normes élevées pour prévenir toute forme de corruption.

La politique anticorruption d'IPEN décrit les définitions et le protocole d'IPEN pour la dénonciation et la lutte contre la corruption présumée.

PRÉVENIR ET AGIR

La Prévention :

- **Identifier les activités à risque élevé et prendre des mesures préventives :**
L'IPEN travaille activement à l'identification d'activités ou d'actions dans lesquelles le risque est plus élevé pour le harcèlement ou la discrimination et prend des mesures préventives et de protection.
Exemple : Le processus de sélection ou ceux qui établissent des critères spécifiques tels que les réunions de l'IPEN et les processus des comités.
- **Soutenir, intervenir et atténuer les risques dans une situation identifiée :** Si une situation a été identifiée avec des risques étendus de discrimination ou de



pour un avenir sans toxines

harcèlement, les membres et le personnel de l'IPEN devraient prendre des mesures préventives.

Exemple : Ne pas oubliez de vérifier que chaque personne est en sécurité en tout temps sur les lieux de réunion, que personne n'est laissé seul sur les lieux de réunion (y compris les groupes de contact) en fin de soirée et que chaque personne a quelqu'un pour l'accompagner.

- **Établir un médiateur de réunion** : Pour les réunions plus importantes auxquelles IPEN organise ou participe, un médiateur de réunion sera identifié par les coprésidents de l'IPEN. Le médiateur de la réunion est chargé d'informer sur le Code de Conduite de l'IPEN et de porter l'inconduite à l'attention du secrétariat de l'IPEN. Tout participant qui a commis une inconduite au présent Code de Conduite peut demander de l'aide au médiateur et s'attaquer à la situation.

La Loi :

- **Si vous voyez quelque chose, faites quelque chose** : toutes les personnes qui prennent connaissance de toute action ou inconduite discriminatoire liée au présent Code de Conduite devraient agir, au moment de l'événement ou en signalant un soupçon d'inconduite.
- **Aucune exigence de déclaration** : Il n'est pas nécessaire qu'une personne qui ait été exposée pour tout type de discrimination ou de harcèlement fournisse un rapport ; cependant, elle est encouragée à le faire. Le rapport peut être remis oralement ou par écrit à n'importe qui au secrétariat de l'IPEN, aux coprésidents de l'IPEN, aux coordonnateurs régionaux de l'IPEN ou au médiateur de la réunion de l'IPEN. Les personnes qui reçoivent un rapport oral ou écrit sont tenues de présenter le dit rapport conformément au processus décrit ci-dessous.
- **Obligation d'enquête** : Il incombe à l'IPEN d'agir dès qu'il est au courant de toute violation du présent Code de Conduite, que ce soit par des observations ou des rapports de la personne exposée, ou d'autres personnes notant un comportement qui pourrait être considéré comme du harcèlement ou de la discrimination. L'IPEN est tenue d'enquêter sur les signalements de discrimination, même si le notifiant souhaite garder l'anonymat. Dans le cadre de l'enquête, les circonstances de la discrimination devraient être clarifiées dans la mesure du possible.

PROCESSUS ET CONSÉQUENCES EN CAS D'INCONDUITE

Le Processus d'enquête :

- **Rapport au directeur des opérations et des finances de l'IPEN (DOF)** : Au secrétariat de l'IPEN, le DOF devrait diriger l'enquête et traiter les rapports qui arrivent. Si le rapport se rapporte au DOF, l'enquête devrait être menée par le Directeur Général (DG). Les rapports relatifs au Directeur Général sont gérés par les



pour un avenir sans toxines

coprésidents de l'IPEN. Si la situation signalée est un crime présumé, l'IPEN soutiendra l'enquête policière au lieu du processus d'enquête décrit ci-dessous.

- **Cartographie de l'événement** : Le DOF devrait travailler à trouver la clarté de l'événement dans la mesure du possible. Cela comprendrait un calendrier, l'identification des témoins possibles de la situation signalée, et la consultation avec la victime présumée (si l'identité est connue).
- **Consultation avec le harceleur présumé** : Le DOF, ou la personne du secrétariat de l'IPEN jugée la plus appropriée pour le faire, devrait tendre la main au harceleur présumé pour l'informer du rapport entrant et recevoir sa réaction et ses commentaires.
- **Formulation du rapport** : Sur la base de l'enquête, un rapport résumera les conclusions.
- **Comité de décision** : La décision sur les conséquences est prise par un comité de décision, composé des coprésidents de l'IPEN, du DG de l'IPEN et du DOF de l'IPEN. Si l'une de ces personnes est impliquée dans l'inconduite signalée, elle sera remplacée par un ancien coprésident de l'IPEN. Les autres membres du comité de décision détermineront l'ancien coprésident de l'IPEN.

Les Conséquences possibles :

- **Avertissement formel au harceleur** : Le harceleur reçoit un avertissement formel que son comportement n'est pas conforme à ce Code de Conduite.
- **Décharge du harceleur d'un événement/activité IPEN** : La première responsabilité d'IPEN est la protection de la victime. Si nécessaire, le harceleur peut être répudié de l'événement/activité de l'IPEN dont il avait la charge.
- **Intervention et/ou avertissement formel à l'OP de l'IPEN/non-IPEN** : L'IPEN interviendra auprès de l'organe décisionnel le plus élevé de l'organisation que représentait le harceleur au moment de l'inconduite.
- **Aucun châtement n'est autorisé** : Tout châtement du harceleur présumé à la victime présumée n'est pas autorisé.
- **Exclusion des activités de l'IPEN pour les OP et partenaires non-IPEN** : Si le harceleur représente une ONG non membre d'IPEN, l'organisation peut être exclue des nouvelles activités d'IPEN.