

International Media Support

Code de déontologie

Ce code de déontologie a pour objectif d'informer les bénéficiaires, les donateurs et le public des directives internes grâce auxquelles l'IMS met en œuvre les règles les plus strictes en matière d'intégrité, de gouvernance, de gestion financière, de partenariat et de mise en œuvre de sa mission.

Ce code de déontologie se compose de trois parties :

- Une brève présentation de l'IMS
- Les principes directeurs ; *principes requérant l'adhésion, pour tout partenariat commercial avec l'IMS.*
- Le code de conduite ; *décrit les actions obligatoires à mettre en œuvre dans des situations spécifiques.*

Les principes et les règles de conduite énoncés dans le présent code de déontologie doivent être respectés par : (*la liste n'est pas exhaustive*)

- Le personnel de l'IMS (comprend les bénévoles, les stagiaires et tout autre personnel non rémunéré)
- Les membres du conseil d'administration de l'IMS
- Les entités et/ou les individus partenaires de l'IMS
- Les consultants engagés par l'IMS

Le non-respect de ces règles peut conduire l'IMS à mettre fin à la relation commerciale concernée.

Le code de déontologie de l'IMS s'inspire du *Code of Ethics* (code de déontologie) adopté le 5 mars 2005 par la *World Association of Non-Governmental Organizations* (Association mondiale des organisations non gouvernementales).

Présentation de l'IMS

L'International Media Support (IMS) est une organisation non gouvernementale à but non lucratif enregistrée au Danemark, à Copenhague.

L'IMS soutient les médias locaux dans les pays en proie à un conflit armé, à un régime autoritaire ou à une transition politique. Présent sur quatre continents, l'IMS contribue à promouvoir la liberté de la presse, à soutenir le journalisme professionnel et à permettre aux médias de fonctionner dans des circonstances difficiles.

L'IMS s'engage pour la défense de la liberté d'expression et des normes internationales en matière de droits de l'homme approuvées par la communauté internationale.

L'IMS est un mécanisme de soutien pour les confrères professionnels, les médias indépendants et les autres institutions liées aux médias, au sein desquels le journalisme professionnel peut être

promu.

Principes directeurs

L'IMS doit agir dans l'intérêt public et conserver son indépendance vis-à-vis, par exemple, des gouvernements, des sociétés à but lucratif, des donateurs et des organisations politiques.

L'IMS ne doit pas, dans le cadre de son travail, violer les droits de l'homme fondamentaux d'une personne.

L'IMS doit être sensible aux valeurs morales, à la religion, aux coutumes, aux traditions et à la culture des communautés au sein desquelles il œuvre.

L'IMS a pour objectif de travailler au-delà des frontières politiques, religieuses, culturelles et ethniques, et avec des organisations et des individus partageant des valeurs et des objectifs communs.

L'IMS s'efforce de garantir que ses initiatives de développement des médias sont modelées à la fois par les normes internationales en matière de droits de l'homme et par les priorités de chaque pays dans lequel il opère. Reposant sur une approche basée sur les droits de l'homme (HRBA), ses programmes sont mis en œuvre de manière responsable, inclusive et transparente, en faveur des groupes marginalisés. Dans tous les aspects de son travail, l'IMS s'efforce d'être conscient et réactif face aux inégalités de genre qui entravent l'égalité d'accès aux médias, tant en ce qui concerne la production des médias qu'en matière d'informations diffusées par et à travers les médias.

L'IMS s'efforce de ne pas être associé à un journalisme contraire à l'éthique et promeut le rôle des médias dans la désescalade plutôt que l'escalade d'un conflit.

Code de conduite

Obligation redditionnelle et transparence

L'IMS doit rendre des comptes aux donateurs et aux membres du public. Les informations fournies sur l'organisation aux donateurs et au public doivent être précises, actualisées et objectives.

L'IMS doit mettre à la disposition du public des informations financières élémentaires, la structure de gouvernance, le nom des membres de son conseil d'administration, la liste des dirigeants, la description des activités, les partenariats et les consortiums.

L'IMS doit veiller à être transparent dans toutes ses relations avec les gouvernements, le public, les donateurs, les partenaires et les bénéficiaires. L'IMS doit protéger la vie privée et considère toute information comme confidentielle dans le cas où elle pourrait compromettre (le travail de) l'un de ses employés, partenaires ou bénéficiaires.

Lutte contre la corruption, conflits d'intérêts, légalité

L'IMS ne doit se livrer à aucune forme de corruption, de pots-de-vin ou d'autres irrégularités ou actes financiers illégaux. L'IMS ne doit jamais faire un usage abusif des fonds ; son personnel et

ses associés se comporteront de manière honnête et n'accepteront ou ne paieront jamais de pots-de-vin.

L'IMS doit disposer d'un système interne de gestion de l'intégrité des activités afin de contrôler les procédures et de prévenir tout acte répréhensible. L'IMS doit mettre rapidement en œuvre des actions correctives chaque fois qu'un acte répréhensible commis par son personnel, ses contractants ou ses partenaires est découvert.

L'IMS doit éviter tout conflit d'intérêts, y compris en ce qui concerne les affiliations institutionnelles. Tout conflit d'intérêts potentiel ou réel doit immédiatement être divulgué. Une telle divulgation n'exclut pas ou n'implique pas d'irrégularité éthique, si toutes les mesures raisonnables sont prises pour résoudre le conflit d'intérêts.

L'IMS doit respecter les lois, les coutumes et les pratiques professionnelles des pays dans lesquels il opère. L'IMS ne doit pas commettre ou tolérer un acte illégal, ni donner des instructions à un employé, à un partenaire ou à un contractant en ce sens.

Égalité des chances

L'égalité des chances doit être garantie dans le cadre des processus de recrutement et dans les décisions concernant le développement et/ou l'avancement du personnel. Ces décisions doivent être prises sur la base des performances et du mérite. Des facteurs tels que l'appartenance ethnique, la religion, le genre, l'état civil, les responsabilités familiales, etc. doivent être exclus de ces décisions.

Harcèlement, exploitation et abus sexuels

L'IMS présente une tolérance zéro face au harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel s'entend comme un comportement non désiré de nature sexuelle, pouvant être non verbal, verbal ou physique. Les employés, partenaires, bénéficiaires ou autres, qui sont victimes de harcèlement sexuel, sont encouragés à le signaler conformément à la procédure de la politique de lutte contre le harcèlement de l'IMS. Des politiques et des procédures claires doivent être mises en œuvre pour garantir un traitement professionnel des signalements internes en matière de harcèlement sexuel. Les entités partenaires de l'IMS doivent immédiatement informer l'IMS de toute plainte ou cas interne de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuel.

Si l'IMS le demande, la participation à des procédures de lutte contre le harcèlement et la divulgation de toute information relative à ces procédures sont obligatoires. Le fait de ne pas participer aux procédures de lutte contre le harcèlement, lorsque cela est requis par l'IMS, peut conduire l'IMS à mettre fin à la relation professionnelle concernée.

L'IMS interdit l'exploitation et les abus sexuels et considère ces actes comme des fautes graves, qui peuvent constituer des motifs de sanctions disciplinaires, y compris le renvoi sans préavis et les poursuites pénales. L'exploitation sexuelle est définie comme l'abus d'une situation de vulnérabilité, de supériorité hiérarchique ou de confiance à des fins sexuelles. L'abus sexuel est défini comme l'intrusion physique de nature sexuelle, réelle ou menacée, comprenant les attouchements inappropriés, commise par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.

L'IMS interdit l'échange d'argent, d'emploi, de biens, d'assistance ou de services à des fins

sexuelles, y compris les faveurs sexuelles ou autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, qu'une telle activité (prostitution par exemple) soit légale ou non dans le pays de travail.

L'IMS interdit strictement les activités sexuelles avec des personnes de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de consentement local. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense acceptable.

Les relations sexuelles entre les employés de l'IMS et les membres des organisations partenaires de l'IMS sont fortement déconseillées car elles reposent sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale et pourraient nuire à la crédibilité de l'IMS. Les employés de l'IMS qui entretiennent de telles relations doivent le signaler au supérieur hiérarchique pertinent, afin d'éviter tout conflit d'intérêts potentiel. Lorsqu'un employé de l'IMS développe des préoccupations ou des soupçons concernant l'exploitation ou des abus sexuels de la part d'un employé de l'IMS ou d'un membre du personnel associé, ces préoccupations doivent être signalées par le biais des procédures de signalement établies.

Salaires et avantages

Les salaires et les avantages doivent être basés sur les performances et le mérite. Le salaire d'un membre du personnel employé à temps plein doit être suffisant pour couvrir les besoins élémentaires (nourriture, eau, logement, soins de santé, transport). Les personnes qui s'occupent d'un enfant ont droit à une forme de congé de maternité et/ou de congé parental.

L'imposition d'heures supplémentaires obligeant un membre du personnel à ne pas quitter le lieu de travail à cause de menaces de la part de l'employeur – par exemple d'agression, de licenciement ou d'autres sanctions – n'est en aucun cas autorisée.

Efficiencia, efficacité et évaluation

L'IMS doit organiser son travail de manière efficiente et professionnelle et veiller à ce que toutes ses activités soient conformes à sa mission déclarée publiquement.

L'IMS doit procéder à un examen critique de ses activités afin de déterminer leur pertinence par rapport à la mission, leur efficacité et leur efficacité, l'intérêt de poursuivre les programmes ou de les revoir, ainsi que la nécessité de nouveaux programmes.

Les évaluations doivent être honnêtes et inclure les contributions de diverses parties prenantes.

L'IMS doit disposer d'un système de gestion de la qualité assorti de procédures permettant de suivre la mise en œuvre de toutes ses activités et servant de méthodologie pour améliorer continuellement l'organisation.

Gouvernance et personnel

L'IMS doit avoir une structure de gouvernance efficace qui reflète les valeurs fondamentales, la mission et les standards culturels de l'organisation.

L'IMS doit être doté d'un conseil d'administration indépendant responsable en dernier ressort de toutes les activités et ressources (humaines et financières) de l'organisation. Le fonctionnement du conseil d'administration (structure, mandat, durée, procédure de nomination, motifs de

radiation, responsabilités, fréquence et mode de fonctionnement) doit être défini dans les statuts et les règlements administratifs pertinents.

L'IMS doit s'efforcer d'employer du personnel compétent et responsable, de lui offrir une supervision adéquate, de le traiter avec justice et équité et de lui fournir des possibilités de croissance et de développement individuels.

Les processus de recrutement de l'IMS doivent accorder une attention égale aux candidats. La discrimination fondée par exemple sur l'ethnie, la religion, le genre ou l'âge est interdite, conformément à la loi danoise sur l'égalité de traitement.

Finances et utilisation des fonds

L'IMS doit mettre en place des procédures financières et juridiques pour garantir que les fonds sont gérés de manière sécurisée et conformément à la mission déclarée.

L'IMS doit régulièrement soumettre ses registres financiers à des vérifications réalisées par une société d'audit agréée et reconnue, afin de certifier que l'organisation fonctionne dans le respect absolu de la loi et conformément aux pratiques comptables généralement admises.

Partenariats et travail en réseau

L'IMS doit s'efforcer de coordonner ses activités et de former des partenariats avec des organisations partageant les mêmes intérêts, ainsi que de collaborer pour atteindre des objectifs communs, afin de réduire le dédoublement des tâches et l'utilisation des ressources à des fins concurrentielles.

L'IMS doit partager les informations avec les organisations non gouvernementales dont les missions, les valeurs et les groupes cibles se chevauchent.

L'IMS doit travailler en réseau avec d'autres organisations non gouvernementales afin de promouvoir la croissance, l'efficacité et l'efficience du secteur du développement des médias et sa capacité à faire progresser le bien public.