

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE

Union – Discipline – Travail



FONDS INTERPROFESSIONNEL POUR
LA RECHERCHE ET LE CONSEIL AGRICOLES

Fonds Interprofessionnel Pour la Recherche et le Conseil
Agricoles

CODE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE

Direction Exécutive

Article 1^{er} : PREAMBULE

Le présent Code, dénommé Code d'éthique et de déontologie des employés du Fonds Interprofessionnel pour la Recherche et le Conseil Agricoles (FIRCA), vise à guider les décisions, les pratiques, les attitudes et comportements des agents et responsables du FIRCA.

Le Code précise les valeurs du FIRCA, instaure des normes de comportement qui favorisent l'intégration de ces valeurs, prévient les conflits éthiques et s'il en survient, aide à les résoudre efficacement et avec discernement et enfin, assure l'application des mesures de contrôle aux manquements déontologiques.

Article 2^{ème} : VALEURS DE REFERENCE

Le FIRCA comme moteur du financement pérenne pour le développement d'une agriculture durable et compétitive a choisi de privilégier les cinq valeurs suivantes comme points de repère dans l'exécution de sa mission : le professionnalisme, l'intégrité, l'équité, la discrétion et le respect. Ces valeurs doivent se refléter dans la conduite de toutes les personnes visées par le présent Code.

1. Professionnalisme

Le personnel doit posséder les connaissances, l'habilité et l'expertise nécessaires à la réalisation de son travail, il doit agir avec compétence et efficacité.

Le personnel a la responsabilité de maintenir et d'améliorer constamment ses propres compétences, par une autoformation, en participant aux actions de formation proposées par le FIRCA ou en sollicitant des formations complémentaires nécessaires à la bonne réalisation de son travail.

2. Intégrité, Indépendance

Le personnel doit faire preuve d'intégrité, d'objectivité dans son travail et d'indépendance à l'égard des usagers du FIRCA. Le fonctionnement du FIRCA lui permet d'exercer ses activités, libre de toute influence ou pression de quelque origine que ce soit.

Le personnel dans le cadre de son travail, doit fonder son opinion sur la connaissance la plus complète possible des faits réels et véritables. Il doit être particulièrement attentif aux possibilités d'erreurs, d'irrégularités, de conflits d'intérêts et d'infractions aux lois et règlements en vigueur en Côte d'Ivoire.

Il s'interdit de recevoir, du fait de sa fonction au FIRCA, quelques avantages que ce soit, en nature ou en numéraire de la part de tout usager (Filières, promoteurs, fournisseurs, prestataires de services, partenaires, etc.). Il valorise l'honnêteté, la rigueur et la justice.

3. Equité

Le personnel doit éviter à l'égard des usagers (Filières, promoteurs, fournisseurs, prestataires de services, etc.), toute forme de discrimination, fondée sur le sexe, la race, l'état civil, l'appartenance sociale, les convictions philosophiques, religieuses ou politiques ou sur quelque autre caractère sans lien avec les activités du FIRCA.

Tout employé traite chaque personne avec justice, dans le respect des lois et règlements.

4. Confidentialité, discrétion

Le personnel doit respecter la propriété de l'information et le caractère confidentiel des renseignements auxquels il a accès dans l'accomplissement de ses tâches, que ces informations ou renseignements concernent le FIRCA lui-même, ou tout usager (Filières, promoteurs, fournisseurs, prestataires de service, partenaires et toutes les autres personnes ou institutions) en relation avec le FIRCA.

Dans le cadre de son travail, un employé s'interdit de faire quelque déclaration que ce soit ou d'avoir un comportement qui pourrait nuire à l'image et à la réputation du FIRCA.

De même, il s'interdit d'émettre publiquement des critiques non fondées pouvant nuire injustement à l'image ou à la réputation d'une Filière, promoteur, fournisseur ou prestataire de services, ou d'autres usagers en relation avec le FIRCA.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après la cessation de l'emploi et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.

5. Respect des responsabilités

Chaque employé doit agir dans la limite des fonctions qui lui sont attribuées. A l'intérieur de cette limite, l'employé doit faire preuve d'autonomie, d'initiative et de probité.

Les relations de travail entre les employés du FIRCA sont fondées sur la courtoisie, le respect mutuel et l'impartialité.

Article 3^{ème} : RÈGLES DE CONDUITE

1. Application

Les règles énoncées au présent article doivent guider la conduite des employés du FIRCA.

2. Objectifs

Ces règles ont notamment pour objectifs de prévenir :

- ✓ toute situation où l'intérêt personnel de l'employé peut influencer son indépendance de jugement dans l'exercice de ses fonctions
- ✓ toute situation qui irait à l'encontre de toute disposition d'une loi ou d'un règlement du gouvernement ou d'un règlement ou d'une directive s'appliquant au FIRCA
- ✓ le favoritisme, la malversation, les abus de confiance ou autres inconduites.

3. Conflits d'intérêts

On entend par conflit d'intérêts, un conflit entre les intérêts personnels d'un employé et sa responsabilité à l'intérieur du FIRCA conformément aux dispositions du contrat de travail.

Il est interdit à tout employé d'agir, de tenter d'agir de façon à favoriser, dans l'exercice de ses fonctions, ses intérêts personnels ou d'une manière abusive, ceux de toute autre personne.

Il est interdit à tout employé de se prévaloir de sa fonction pour influencer ou tenter d'influencer la décision d'une autre personne de façon à favoriser ses intérêts personnels ou d'une manière abusive, ceux de toute autre personne.

Il est interdit à tout employé de solliciter, de susciter, d'accepter ou de recevoir, pour lui-même ou pour une autre personne, quelque avantage que ce soit en échange d'une prise de position.

Il est interdit à tout employé de se servir du poste qu'il occupe et des fonctions qui lui sont confiées pour favoriser l'un de ses proches.

Il est interdit à tout employé d'accepter tout don, toute marque d'hospitalité ou tout autre avantage, quelle que soit sa valeur, qui peut influencer son indépendance de jugement dans l'exercice de ses fonctions ou qui risque de compromettre son intégrité. Cette disposition ne s'applique pas pour les dons, marques d'hospitalité et autres avantages qui n'ont aucun rapport avec les activités liées à l'exercice de ses fonctions.

4. Utilisation des ressources du FIRCA

Il est interdit à tout employé d'utiliser les ressources du FIRCA à des fins personnelles ou à des fins autres que les activités liées à l'exercice de ses fonctions, sous réserve d'une politique particulière encadrant cette utilisation et d'exceptions reconnues.

5. Malversation

Il est interdit à un employé de détourner à son propre usage ou à l'usage d'un tiers un bien appartenant au FIRCA.

Article 4^{ème} : MECANISME DE PREVENTION

L'employé, qui croit être placé, directement ou indirectement, dans une situation de conflit d'intérêts réelle, potentielle ou apparente ou qui est susceptible de contrevenir autrement au présent code d'éthique et de déontologie, doit en aviser son supérieur immédiat.

Dans le cas du Directeur Exécutif, il doit en aviser le Conseil d'Administration par l'entremise de son Président.

Article 5^{ème} : AUDIT DE LA FONCTION

Une fonction d'audit de l'éthique est mise en place. Elle est tenue par un collège composé du Responsable de l'Audit Interne, d'un Conseiller Technique du Directeur Exécutif et d'un représentant du Conseil d'Administration du FIRCA. Ce collège se réunit une fois tous les six (06) mois et chaque fois que nécessaire. Un rapport est alors tenu à la disposition de la Direction Exécutive et à toutes fins utiles.

La fonction d'audit de l'éthique a pour objectif d'identifier les éventuels comportements à risques, notamment en matière d'intégrité. Le risque lié à l'intégrité fait référence tant aux risques liés aux informations à proprement parler (incomplètes, inexactes, incohérentes, périmées ou peu fiables), qu'aux risques liés à l'intégrité de celui qui les manipule (falsification intentionnelle, altération, camouflage ou manipulation des données afin d'entraîner une distorsion). Un risque élevé d'atteinte à l'intégrité des données finit tôt ou tard par entamer la gouvernance de l'Institution.

Prévenir, détecter et analyser les fraudes commises par les agents requiert une lecture fine des risques d'atteinte à l'intégrité d'un point de vue comportemental. Par conséquent, il apparaît clairement que les auditeurs doivent, non seulement être compétents techniquement, mais également savoir décrypter les comportements. Ce, d'autant plus que le FIRCA se fonde en grande partie sur des valeurs culturelles et éthiques, paramètres qui s'insèrent difficilement dans un cadre analytique prédéfini, il est important de se concentrer sur le comportement des personnes occupant des postes clés au sein de l'Institution. Les auditeurs tentent ainsi de prévenir les comportements indésirables, en haut de la hiérarchie et à tous les échelons du FIRCA. Le service d'audit de l'éthique est comme les « yeux et les oreilles » de la Direction Exécutive. Son rôle consiste à déterminer les objectifs des dirigeants et la façon dont la fonction audit peut les aider à atteindre ces objectifs.

Article 6^{ème} : STATUT JURIDIQUE ET SANCTIONS

Le présent Code de déontologie est soumis :

- au Code du travail institué par la Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 ainsi qu'à tous les textes pris pour son application
- à la Convention Collective Interprofessionnelle du 19 juillet 1977
- aux dispositions particulières et pertinentes régissant l'organisation et le fonctionnement du FIRCA.

Le présent Code de déontologie est considéré comme une annexe du contrat de travail dont il fait partie intégrante.

Tout manquement à une règle prévue au présent code d'éthique et de déontologie par un employé peut entraîner, sur décision de la Direction Exécutive du FIRCA et dans le respect de tout contrat de travail, l'application de toute sanction appropriée à la nature et à la gravité du manquement. Dans le cas du Directeur Exécutif, c'est le Conseil d'Administration du FIRCA qui est habilité à se prononcer sur la sanction convenable.

Article 7^{ème} : ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent code d'éthique et de déontologie entre en vigueur à compter du jour de sa notification.

Fait à Abidjan, le **15 FEV 2019**

Le Directeur Exécutif du FIRCA



Le Président du Conseil d'Administration du FIRCA

