

Politique de dénonciation

Introduction

Le Centre du riz pour l'Afrique (AfricaRice) est responsable et comptable des ressources mises à la disposition du Centre afin de lui permettre de poursuivre sa mission qui est de contribuer à la réduction de la pauvreté et à la sécurité alimentaire en Afrique à travers des activités de recherche, de développement et de partenariat visant à accroître la productivité et la rentabilité du secteur rizicole de manière à assurer la durabilité de l'environnement de production. En tant qu'institution de recherche scientifique, AfricaRice s'engage à utiliser les meilleures normes de l'éthique personnelle et professionnelle dans l'accomplissement de sa mission. AfricaRice vise aussi à assurer un environnement de travail transparent, équitable, sain et sécurisé pour ses employés et ses partenaires.

Tous les employés d'AfricaRice ont la responsabilité d'aider l'organisation à honorer ses engagements. Ils peuvent le faire en dénonçant tout comportement qui est contraire aux principes édictés ici par la "dénonciation," c.-à-d. porter de telles actions à l'attention des autorités capables d'investiguer sur le problème et de le résoudre raisonnablement, confidentiellement et promptement. La politique de dénonciation est mise en oeuvre pour faire face aux situations qui pourraient avoir des conséquences dommageables ou graves pour l'organisation, son personnel ou d'autres partenaires et pour renforcer la capacité d'AfricaRice de promouvoir le sens de la responsabilité, d'assurer la qualité et l'intégrité scientifique, et de promouvoir un environnement de travail sécurisé, équitable et encourageant.

Le Management met en garde que la "dénonciation" ne doit pas être prise à la légère ou utilisée avec l'intention de nuire.

But de la présente politique

Tout employé qui a la preuve ou des informations ou des raisons de suspecter des cas de fraude, de violations de l'éthique de la recherche ou d'autres abus des

principes et normes d’AfricaRice est supposé les porter à la connaissance de ses superviseurs immédiats. Au cas où les superviseurs ne seraient pas en mesure ou prêts à faire face à ces problèmes ou pour d’autres raisons qui font qu’il n’est pas approprié de porter la question à leur connaissance, l’employé devrait utiliser les procédures édictées dans la présente politique.

Les procédures prévoient le dépôt, le traitement et le feedback des plaintes et des préoccupations par rapport aux irrégularités ou fraudes suspectées en matière d’acquisition, de comptabilité, d’audit, d’éthique scientifique, de traitement du personnel ou d’autres domaines où un abus de la politique ou des procédures d’AfricaRice aurait été constaté. Elles permettent aux employés de faire des soumissions confidentielles, anonymes ou bien de s’identifier et d’identifier leurs préoccupations.

Ces procédures complètent les dispositions sur l’éthique, les conflits d’intérêt, les politiques disciplinaires et de griefs ainsi que les procédures qui sont ailleurs dans les manuels de politique générale des ressources humaines du Centre.

Dépôt des plaintes

Tout employé d’AfricaRice qui, constate, est convaincu ou a la preuve ou des soupçons qu’il y ait abus ou mauvaise utilisation des ressources, une violation des principes éthiques ou tous autres méfaits à AfricaRice est encouragé de les porter à la connaissance de son superviseur immédiat. Si cette personne n’est pas disposée à résoudre le problème ou est incapable de le faire ou encore, pour une raison quelconque, n’est pas la personne appropriée pour recevoir une telle plainte, l’employé peut déposer ses plaintes directement auprès du superviseur du niveau suivant, auprès du Directeur général ou auprès de l’Auditeur interne si le problème concerne le senior management. L’Auditeur interne rendra compte directement au Conseil d’administration et tiendra informé le Président du Comité d’audit du Conseil d’administration de toutes les plaintes déposées.

Les employés peuvent déposer leurs plaintes soit par lettre ou par courriel. Pour préserver la confidentialité des dépositions directes à l’Auditeur interne, il y aura une adresse e-mail externe qui va directement à l’Auditeur interne. Les plaintes peuvent être déposées de façon anonyme, bien que cela limitera la capacité de l’Auditeur interne de faire un feedback au plaignant.

Traitement des plaintes

Toutes plaintes déposées par les employés seront investiguées de façon équitable et à temps à travers un Comité d'audit interne présidé par l'Auditeur interne. Il n'est pas approprié que le plaignant lance lui-même une investigation. L'Auditeur interne communiquera ses résultats et recommandations à la direction d'AfricaRice et au Président du Comité d'audit du Conseil d'administration comme cela se doit. L'un de ces organes ou les deux facilitera la mise en œuvre de l'action corrective appropriée en cas de besoin.

Feedback

L'Auditeur interne informera le plaignant de la disposition de la plainte au cas où la soumission n'a pas été faite de façon anonyme. La ou les personnes responsables de la situation investiguée seront aussi notifiées par la direction de l'action corrective requise. Le Président du Comité d'audit du Conseil d'administration sera informé dès réception de la plainte.

Confidentialité des plaintes

L'identité de l'employé qui dépose la plainte ne doit, en aucun cas, être divulguée ou partagée avec des personnes dont les décisions ou actions sont mises en cause par le plaignant.

Interdiction de se venger

Le fait de se venger contre un individu pour avoir porté plainte ou participé à une investigation est une grave violation de la présente politique et peut être sujet à des sanctions disciplinaires. Tous les superviseurs seront instruits de communiquer cette disposition à leurs agents et devraient eux-mêmes faire preuve d'équité et d'intégrité dans le traitement des plaintes qui leur sont déposées.

Plaintes futiles ou avec intention de nuire

Les employés qui usent de la présente politique et des procédures pour déposer des plaintes qui se révèlent sans fondement ou qui ne sont pas crédibles et/ou par amertume, vendetta personnelle ou toutes autres intentions de nuire s'exposent à des sanctions disciplinaires.

Approuvée par le Conseil d'administration, septembre 2008