



OEA Plus de droits
pour plus de personnes

Antigua-et-Barbuda
Argentine
Bahamas
Barbade
Belize
Bolivie
Brésil
Canada
Chili
Colombie
Costa Rica
Cuba
Dominique
El Salvador
Équateur
États-Unis
Grenade
Guatemala
Guyana
Haïti
Honduras
Jamaïque
Mexique
Nicaragua
Panama
Paraguay
Pérou
République dominicaine
Saint-Kitts-et-Nevis
Sainte-Lucie
Saint-Vincent-et-Grenadines
Suriname
Trinité-et-Tobago
Uruguay
Venezuela

Le 3 octobre 2018

Luis Almagro
Secrétaire général de
l'Organisation des États Américains
Washington, DC

OIG-IG-18-17

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport d'activité du Bureau de l'Inspecteur général pour la période du 1er janvier au 30 juin 2018.

Je vous sou mets ce rapport, pour transmission au Conseil permanent, en application des dispositions de l'article 122 des Normes générales de fonctionnement du Secrétariat général de l'Organisation des États Américains.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'assurance de ma très haute considération.

Hugo Eduardo Ascencio
Inspecteur général

P.J.

Rapport d'activité du Bureau de l'inspecteur général
Pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2018

Ce rapport est présenté conformément à l'article 122 des
Normes générales de fonctionnement du Secrétariat général.
Il a été élaboré par le Secrétariat général de l'Organisation des États Américains.

Bureau de l'inspecteur général

Original : anglais

Table des matières

I. Résumé	- 3 -
II. Mandat	- 4 -
III. Inspections des mutations de personnel, concours et reclassements	- 5 -
IV. Audits internes	- 6 -
V. Enquêtes	- 7 -
VI. État d'avancement des recommandations d'audit	- 13 -
VII. Autres activités majeures réalisées au cours de la période considérée	- 13 -

I. Résumé

Ce rapport est présenté conformément aux dispositions de l'article 122 des Normes générales. Il couvre les activités du Bureau de l'Inspecteur général (OIG) correspondant à la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2018.

L'OIG est le service chargé d'exercer les fonctions d'audit financier, administratif et opérationnel et de mener les enquêtes relatives aux plaintes ou allégations d'inconduite de toute nature au sein du Secrétariat général (SG) de l'OEA. Les audits internes sont réalisés en vue, d'une part, de déterminer jusqu'à quel point le Secrétariat général a pu réaliser les objectifs des divers programmes et veiller à la performance, la rationalisation et la transparence dans l'utilisation des ressources et, d'autre part, de formuler des recommandations concernant l'amélioration de la gestion du Secrétariat général.

En vue d'atteindre les objectifs susmentionnés, l'OIG est organisé en deux sections : la Section des audits internes et la Section des enquêtes.

L'Inspecteur général jouit de l'autonomie fonctionnelle requise pour lancer des initiatives, effectuer des tâches et soumettre des rapports au Conseil permanent et au Secrétaire général (SG) sur les audits, enquêtes et inspections requis pour assurer l'utilisation et la gestion rationnelles des ressources de l'Organisation et veiller à la préservation de ses biens, ainsi que sur l'exécution efficace des fonctions de l'OIG.

Pendant la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2018, l'OIG :

1. a lancé 6 audits de son Plan d'audit 2018;
2. a démarré 15 affaires à des fins d'enquête, incluant 2 demandes du SG ;
3. a travaillé en étroite collaboration avec le groupe de travail de la CAAP chargé de la révision des programmes de l'OEA dans le suivi de la mise en œuvre, par le SG, des recommandations de l'OIG ;
4. a continué d'agir en tant qu'observateur dans un certain nombre de commissions du SG et a rédigé et présenté des rapports aux organes directeurs de l'OEA.

II. Mandat

L'article 117 des Normes générales de fonctionnement du Secrétariat général (Normes générales) dispose que : « *Le Bureau de l'Inspecteur général est le service chargé d'exercer les attributions d'audit financier, administratif et opérationnel en vue, d'une part, de déterminer jusqu'à quel point le Secrétariat général a pu réaliser les objectifs des divers programmes et veiller à la performance, la rationalisation et la transparence dans l'utilisation des ressources et d'autre part, de formuler des recommandations concernant l'amélioration de la gestion du Secrétariat général. En vue d'atteindre les objectifs susmentionnés, l'Inspecteur général met en place les procédures internes adéquates d'audit qui reflètent les pratiques internationales optimales, permettent de vérifier la conformité avec les normes et règlements en vigueur, aux termes d'un examen critique, systématique et impartial des transactions officielles et procédures opérationnelles liées aux ressources gérées par le Secrétariat général. À ces fins, le Secrétaire général émet une Instruction réglementant de telles activités, conformément aux présentes Normes générales, étant entendu que le Conseil permanent en aura été dûment informé* ».

L'article 119 des Normes générales établit que : « *L'Inspecteur général jouit de l'autonomie fonctionnelle requise pour lancer des initiatives, effectuer des tâches et soumettre des rapports au Conseil permanent et au Secrétaire général sur les audits, enquêtes et inspections requises pour assurer l'utilisation et la gestion rationnelles des ressources de l'Organisation et veiller à la préservation de ses biens, ainsi que sur l'exécution efficace des fonctions du Bureau de l'Inspecteur général, et enfin sur les qualifications et le rendement du personnel et des sous-traitants indépendants fournissant des services à ce bureau.* »

L'article 122 des Normes générales stipule que : « *L'Inspecteur général soumet au Secrétaire général des rapports sur les audits, enquêtes et inspections qu'il aura menés, assortis de copies adressées au Conseil permanent et à la Commission des vérificateurs extérieurs. En soumettant ses rapports, l'Inspecteur général recommandera les mesures qu'il juge nécessaire en vue de préserver la confidentialité.* » De plus, cet article ajoute que : « *Le rapport de l'Inspecteur général sera mis à la disposition des États membres au Bureau de l'Inspecteur général, assorti de procédures clairement définies et de mesures adéquates de protection d'informations sensibles susceptibles de compromettre toute action légale en cours, d'exposer la nature délicate de données organisationnelles appartenant à des acteurs spécifiques, de menacer la sûreté et la sécurité de toute entité, toute unité ou tout individu quelconque, ou de porter atteinte aux droits à la vie privée dont jouit tout individu.* »

L'article 123 des Normes générales énonce ce qui suit : « *Des bilans annuels de l'Inspecteur général seront mis à la disposition du public sur le site Internet du Secrétariat général.* »

L'Instruction n°14-03, émise le 21 novembre 2014, trace les grandes lignes des politiques du Secrétariat général visant à encourager la dénonciation des actes d'inconduite financière et administrative, ainsi que les procédures d'acceptation des dénonciations émanant d'éventuels dénonciateurs désireux de bénéficier d'une protection contre de possibles représailles. En particulier, ces politiques revues et corrigées jettent les bases de la protection des dénonciateurs, informateurs et témoins contre les représailles qui pourraient être exercées à leur encontre pour avoir dénoncé ces actes d'inconduite financière et administrative et s'avèrent fondamentales dans la lutte contre les fraudes.

La ligne téléphonique confidentielle de l'OIG est mise à la disposition du public comme mécanisme supplémentaire pour dénoncer des allégations d'inconduite impliquant les ressources humaines du SG/OEA, ainsi que les allégations d'actes frauduleux, de corruption, coercitifs et collusoires impliquant le SG/OEA, qu'ils soient commis par des membres du personnel ou par d'autres personnes, parties ou entités et qui sont jugés préjudiciables à l'Organisation.

L’**Instruction n°15-02**, adoptée le 15 octobre 2015, souligne que le Secrétariat général de l’Organisation des États Américains est tenu d’offrir un milieu de travail exempt de toutes les formes de harcèlement. L’OIG est l’autorité compétente et désignée par le Secrétariat général pour traiter les plaintes formelles de harcèlement au travail.

III. Inspections des mutations de personnel, concours et reclassements

L’Assemblée générale, par le biais de la résolution AG/RES. 2(LI-E/16) rev. 4 « Programme-budget 2017 de l’Organisation », a demandé ce qui suit en vertu de la section intitulée « Ressources humaines » :

« 11c. De charger le Bureau de l’Inspecteur général de faire en sorte que ses rapports semestriels établissent que les mutations de personnel, les concours internes et externes ainsi que les reclassements de postes prévus dans ce programme-budget respectent strictement les règles applicables. »

Selon les instructions susmentionnées de l’Assemblée générale, l’OIG a procédé à l’examen des mesures connexes concernant le personnel pour la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 2017 (*code audit : AUD-16/01*). Le Département des ressources humaines (DRH) a fourni à l’OIG une liste de 124 enregistrements couvrant les mutations de personnel, les concours et les reclassements de postes. L’examen s’est achevé le 1^{er} février 2018. Il en est ressorti seulement deux observations :

1. La limite du nombre de postes financés par le Fonds ordinaire dans le cadre du Programme-budget 2017 de l’Organisation pourrait avoir été dépassée de 4 postes supplémentaires. En dépit de cette observation, au 31 décembre 2017, le nombre de postes financés par le Fonds ordinaire ne dépassait pas le nombre de 366 postes approuvés dans le Programme-budget.
2. Un poste de confiance approuvé en tant que « personnel associé » dans le Programme-budget 2017 de l’Organisation a été ultérieurement pourvu et financé par le Fonds ordinaire. Cependant, ce poste de confiance a été ultérieurement approuvé et financé par le Fonds ordinaire dans le cadre du Programme-budget 2018 de l’Organisation (AG/RES.1 (LII-E/17)).

De plus, l’Assemblée générale, par le biais de la résolution AG/RES.1 (LII-E/17) rev. 2 « Programme-budget 2018 de l’Organisation », a demandé ce qui suit en vertu de la section intitulée « Ressources humaines » :

« 12 c. De charger le Bureau de l’Inspecteur général de faire en sorte que ses rapports semestriels établissent que les mutations de personnel, les concours internes et externes ainsi que les reclassements de postes prévus dans ce programme-budget respectent strictement les règles applicables. »

Pour faire suite à la demande ci-dessus, l’OIG a inclus l’audit *AUD-18/02* dans son plan d’audit annuel. Compte tenu du fait que l’examen *AUD-16/01* couvrait la période allant du 1^{er} janvier au 30 septembre 2017, l’OIG a souhaité que le présent audit s’étende du 31 octobre 2017 au 30 juin 2018. À la fin du premier semestre 2018, l’exécution de cet audit était en cours.

Comme il a été précédemment signalé au Conseil permanent dans la communication *OIG-IG-18-04* de l’Inspecteur général, datée du 12 mars 2018, l’OIG supervise actuellement, dans le cadre de

l'examen *AUD-18/02*, le processus de recrutement relatif au poste d'ombudsman. À cet égard, le Département des ressources humaines (DRH) a informé le 27 février 2018 qu'il avait été décidé de faire appel aux services de DHR International, Inc. (la même entreprise qui s'est chargée du processus de recrutement du directeur du Département des ressources humaines) pour la présélection des candidats dans le but d'améliorer la transparence du processus. Le processus de concours se conformerait aux dispositions de l'article 44 « Recrutement, sélection et nomination » des Normes générales concernant le processus de sélection par voie de concours. Le DRH a estimé que le processus serait terminé à la fin du premier semestre 2018.

En ce qui concerne le dernier suivi effectué par l'OIG le 22 août 2018 sur la question, le DRH a informé que le cabinet de recrutement extérieur avait, d'une part, identifié 21 personnes intéressées par le poste et, d'autre part, procédé à une présélection des candidats en fonction des qualifications essentielles, à savoir la formation, les expériences professionnelles pertinentes et les compétences linguistiques, sur la base des renseignements fournis par lesdits candidats. Cette sélection préliminaire a établi que neuf (9) candidats possédaient toutes les qualifications essentielles. Le Département des ressources humaines a confirmé cette information. À partir de la liste des neuf candidats, le Bureau du Secrétaire général en a sélectionné cinq (5) pour participer à un entretien en présence d'un jury. Le jury, composé du chef de cabinet du Secrétaire général, du conseiller chargé du Département des ressources humaines et du vice-président de l'association du personnel, a réalisé les entretiens des cinq (5) candidats le 30 mai 2018 et évalué chacun d'eux. Deux représentants de DHR International, Inc. étaient également présents lors des entretiens afin de fournir, au besoin, les informations nécessaires aux membres du jury. Le chef de cabinet a émis une recommandation sur le candidat le plus à même d'occuper le poste, laquelle a été soumise au Comité consultatif de sélection et de promotion 2018. Le Secrétaire général a approuvé la recommandation du Comité le 3 juillet 2018.

D'après le Département des ressources humaines, le candidat sélectionné a accepté le poste et devrait entrer en fonction le 22 octobre 2018.

IV. Audits internes

Au cours de la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2018, la section des audits internes de l'OIG a lancé un total de six audits. L'audit *Inspections des mutations de personnel, concours internes et externes et reclassements de postes prévus dans le Programme-budget 2017 (AUD-16/01)* a été clôturé, tel qu'il a été indiqué dans la section précédente de ce rapport. Le tableau ci-dessous détaille l'état d'avancement du Plan d'audit interne approuvé de l'OIG au 30 juin 2018.

Code	Intitulé	État d'avancement au 30 juin 2018
AUD-16/01	Inspections des mutations de personnel, concours internes et externes et reclassements de postes prévus dans le Programme-budget 2017	Clôturé
AUD-18/02	Inspections des mutations de personnel, concours internes et externes et reclassements de postes prévus dans le Programme-budget 2018, 1 ^{er} semestre 2018	En cours
AUD-17/06	Processus des achats, missions d'observation des élections	En cours
AUD-17/02	Suivi des projets	En cours

Code	Intitulé	État d'avancement au 30 juin 2018
REV-17/05	Audit sur la protection de données personnelles	En cours
AUD-18/01	MACCIH : gestion de l'organisation et des performances, processus de recrutement et gestion des fonds	En cours
AUD-18/03	Processus relatif aux comptes fournisseurs	Non commencé
AUD-18/04	Gestion des contrats, contrats majeurs du SG/OEA	Non commencé
AUD-18/05	Examen des contrats du Plan 401 (m)	Non commencé

V. Enquêtes

La section des enquêtes de l'OIG a démarré l'année 2018 avec sept (7) affaires en attente à des fins d'enquête. Ce chiffre a finalement augmenté pour atteindre seize (16) affaires en attente à des fins d'enquête sur la période allant de janvier à juin 2018. Les nouvelles plaintes reçues au cours de cette période étaient majoritairement (7 sur 9) liées à la Mission d'appui à la lutte contre la corruption et l'impunité au Honduras (MACCIH) de l'OEA.

Compte tenu de l'augmentation inhabituelle de la demande de services de l'OIG, de la disponibilité limitée des ressources au sein de la section des enquêtes de l'OIG (un enquêteur à temps plein et un consultant à temps partiel pour le traitement des plaintes de harcèlement au travail) ainsi que de l'absence de fonds dans l'affectation budgétaire de l'OIG pour sous-traiter les tâches de soutien auprès d'une tierce partie, le Secrétaire général a chargé l'OIG d'élaborer un cahier des charges pour faire appel à un sous-traitant extérieur afin d'aider l'OIG dans les affaires à des fins d'enquête liées à la MACCIH. L'OIG a clôturé le processus de mise en concurrence concernant le recours à la sous-traitance. Au cours du second semestre 2018, l'OIG traitera cinq affaires à des fins d'enquête liées à la MACCIH et lancera un audit de cette Mission (*audit AUD-18/01 et affaires à des fins d'enquête INV-17-12 ; INV-17-13 ; INV-17-14 ; INV-18-03 et INV-18-04*) avec l'aide du cabinet extérieur sélectionné.

À la fin du premier semestre 2018, l'état d'avancement des affaires à des fins d'enquête, traitées par l'OIG, dont deux demandes émanant du Bureau du Secrétaire général (*REV-17/04 et REV-18-01*), était le suivant :

Code	Secteur technique/sujet	État d'avancement au 30 juin 2018
INV-16-03	Harcèlement sur le lieu de travail au Département des Ressources humaines	Clôturé
INV-17-11	Harcèlement sur le lieu de travail au Département des services de l'information et de la technologie	Clôturé
INV-16-05	Allégations d'irrégularités dans un contrat au Département des services de l'information et de la technologie	Clôturé
INV-18-01	Allégations de harcèlement de la part d'un consultant du Département des Ressources humaines à l'encontre d'un stagiaire	Clôturé

Code	Secteur technique/sujet	État d'avancement au 30 juin 2018
REV-17-04	Infiltration présumée de la MACCIH	Clôturé
REV-18-01	Examen des activités de renseignement à la MACCIH	Clôturé
INV-18-05	MACCIH : hostilité présumée lors de l'acceptation de la démission de deux agents de la MACCIH	Clôturé
INV-18-02	Allégations d'irrégularités dans le processus d'appel d'offres de la MACCIH	Clôturé
INV-18-07	Allégations d'irrégularités dans la gestion du fonds de subventions	En cours
INV-17-12	Plainte d'un dénonciateur concernant la MACCIH	En cours
INV-17-13	MACCIH : allégations d'irrégularités dans le recrutement de consultants	En cours
INV-17-14	MACCIH : accès non autorisé aux informations	En cours
INV-18-03	MACCIH : manque de protection présumé des communications personnelles	En cours
INV-18-04	MACCIH : commentaires discriminatoires et racistes présumés de la part d'agents de la MACCIH	En cours
INV-18-08	MACCIH : allégations de harcèlement au travail III	En cours
INV-18-06	MACCIH : fuite d'informations internes	Non commencé

Ci-dessous sont détaillées les conclusions des enquêtes achevées :

INV-16-03 Harcèlement sur le lieu de travail au Département des Ressources humaines

Le 14 juin 2016, l'OIG/INV a été saisi d'une plainte de la part d'un employé du Département des ressources humaines indiquant qu'il faisait l'objet d'un harcèlement de la part d'un employé du Département de la planification et de l'évaluation du SG/OEA (Conseil stratégique pour le développement organisationnel et la gestion axée sur les résultats ou SCODMR). Concrètement, le plaignant indiquait que l'incident le plus grave de harcèlement au travail était lié à sa sélection au poste qu'il occupait et avait eu lieu en 2015, mais qu'il ne l'avait appris qu'en mai 2016 par l'intermédiaire du Département du conseil juridique. Le plaignant affirmait également que cet incident n'était pas isolé et que l'auteur présumé faisait preuve d'un comportement habituel de harcèlement au travail à son encontre depuis 2012.

Un rapport d'examen préliminaire a été publié le 3 août 2016, ouvrant ainsi la voie à une enquête formelle. Cependant, l'accusé a soulevé devant l'Organisation diverses objections liées à la partialité et aux conflits d'intérêt. Par la suite, l'OIG a recueilli les commentaires du Secrétaire général et des autres départements du SG/OEA sur la possibilité d'amender la politique existante en matière de harcèlement au travail afin de prévoir le recours à des enquêteurs extérieurs dans certaines affaires. L'affaire a été suspendue de septembre 2016 à octobre 2017, date à laquelle elle a été réattribuée au sein de l'OIG. Après la reprise du processus formel d'enquête de l'OIG et en accord avec les enquêtes et procédures d'investigation entreprises, l'OIG/INV a émis les conclusions suivantes :

- Il n'existait aucune preuve, que ce soit par le biais de témoignages ou d'archives documentaires, que l'accusé était l'auteur d'incidents isolés ou récurrents de harcèlement au travail particulièrement à l'encontre du plaignant.
- Les nombreuses accusations proférées par le plaignant dépassaient le cadre du délai réglementaire fixé à un an pour déposer formellement une plainte de harcèlement.

- Le plaignant était allé trop loin en tentant d'inclure dans sa plainte des explications non corroborées sur le harcèlement présumé de tierces parties de la part de l'accusé.
- Les nombreuses accusations proférées par le plaignant manquaient de spécificité et paraissaient « fabriquées » pour empêcher l'accusé de témoigner lors d'une procédure devant le Tribunal administratif de l'OEA touchant le plaignant, qui a démissionné de l'OEA en mars 2017.

L'OIG a conclu que les allégations du plaignant étaient totalement injustifiées et dénuées de fondement. L'affaire a été clôturée avec la publication d'un rapport le 26 mars 2018.

INV-17-11 Harcèlement sur le lieu de travail au Département des services de l'information et de la technologie

Le 19 juin 2017, une consultante du Département des services de l'information et de la technologie a déposé devant l'OIG une plainte écrite de harcèlement au travail à l'encontre d'un membre du personnel de ce même département. La plaignante a décrit en détail une série d'incidents liés aux tâches et responsabilités de son poste qui se seraient produits au début de l'année 2017. Elle a également indiqué que l'incident le plus grave de harcèlement au travail avait eu lieu le 30 mai 2017 au cours d'une réunion interne entre la plaignante et la personne accusée. De plus, elle a affirmé que le coupable présumé avait indûment utilisé sa position d'autorité pour la harceler et l'intimider, plus précisément par le biais de paroles agressives, et qu'il avait adopté un comportement de harcèlement professionnel à son encontre.

Le 29 novembre 2017, après avoir examiné toutes les preuves disponibles, l'OIG/INV a conclu qu'il existait des motifs suffisants pour ouvrir une enquête formelle. Suite à la publication de son rapport préliminaire, l'OIG a été officiellement informé d'une relation intime supposée entre la plaignante et l'unique témoin de l'affaire. Lors de la procédure d'enquête, la plaignante et le témoin ont reconnu leur liaison mais, d'après eux, elle remontait à une période antérieure à la date des faits objets de l'enquête. Compte tenu d'un éventuel conflit d'intérêt tel que défini dans le Code d'éthique du SG/OEA, l'OIG n'a pas pris en considération le témoignage de cet unique témoin dans l'examen et les conclusions de l'affaire.

Le rapport final d'enquête a été publié le 5 février 2018, sans recommandations. N'ayant pas été en mesure de corroborer les faits présumés en raison de l'absence de preuves concluantes, l'OIG/INV a classé l'affaire.

INV-16-05 Allégations d'irrégularités de contrat au Département des services de l'information et de la technologie

Le 28 novembre 2016, l'OIG/INV a reçu par courrier une plainte anonyme selon laquelle un membre du personnel du SG/OEA percevait des pots-de-vin dans le cadre d'une combine de rétro-commission et ordonnerait indûment à des employés du SG/OEA de travailler à des activités parallèles. Pendant l'examen préliminaire, aucune irrégularité de ce type n'a été découverte ou détectée. Toutefois, lors de l'évaluation des informations soumises, il a été déterminé que les contrats concernant les consultants employés à la tâche méritaient un examen plus approfondi.

L'OIG/INV a entrepris un examen sommaire des contrats afin d'en vérifier la quantité et les modalités et mené des enquêtes aux États-Unis et à l'étranger pour déterminer si le membre du personnel concerné possédait une ou des sociétés à son nom. Les résultats de ces enquêtes se sont avérés négatifs.

L'OIG/INV a examiné les allégations de corruption, de possible népotisme et/ou favoritisme et de conflits d'intérêt et de recrutement de personnel au titre de contrats à la tâche puis les a comparées aux règles, règlements, instructions et directives pertinents applicables du SG/OEA. Le 30 mai 2018, l'OIG a déterminé qu'il n'avait été apporté aucun élément de recevabilité permettant d'étayer les allégations selon

lesquelles le membre du personnel concerné attribuait indûment des contrats à la tâche ou que les consultants étaient embauchés selon des conditions fictives.

INV-18-01 Allégations de harcèlement de la part d'un consultant du Département des ressources humaines à l'encontre d'un stagiaire du Département de la sécurité publique

Le 14 décembre 2017, l'OIG a reçu du Département des ressources humaines (DRH) plusieurs documents liés à des allégations de harcèlement au travail de la part d'un consultant employé sous contrat à la tâche pour fournir des services à ce département. Les allégations concernaient deux incidents de harcèlement professionnel présumé à l'encontre d'un stagiaire du Département de la sécurité publique (DSP). Les supposés incidents ont eu lieu au cours de la session d'automne 2017 du Programme de stages à l'OEA.

Le 22 janvier 2018, s'appuyant sur un examen préliminaire, l'OIG a décidé d'ouvrir une enquête approfondie d'office sur les supposés incidents de harcèlement professionnel ainsi que sur le comportement prohibé du consultant. Après avoir examiné les preuves écrites et testimoniales, l'OIG/INV a conclu que les allégations de harcèlement professionnel concernant les deux incidents visant le stagiaire étaient fondées mais que le comportement prohibé ne pouvait être établi. Les conclusions susmentionnées ont donné lieu à deux recommandations à l'intention du Secrétaire général, notamment l'interdiction permanente pour le consultant de signer des contrats avec le SG/OEA à l'avenir. L'affaire a été clôturée le 18 juin 2018.

REV-17-04 Infiltration présumée de la MACCIH

Suite à une demande spéciale du Secrétaire général, qu'il avait formulée sur la base d'une plainte reçue par le Comité de mise en œuvre des missions du SG/OEA lors d'une visite effectuée en septembre à Tegucigalpa (Honduras), selon laquelle la Mission d'appui à la lutte contre la corruption et l'impunité au Honduras (MACCIH) avait été infiltrée et que ses lignes téléphoniques et systèmes informatiques étaient compromis, l'OIG/INV a procédé à un examen spécial. Le Secrétaire général a chargé l'OIG de déterminer si la direction de la MACCIH était au fait des plaintes et de la réponse qu'il avait apportée. Avec l'aide de contractuels et d'un consultant, l'OIG/INV a réalisé une enquête à trois volets : balayage électronique des mesures de prévention de l'intégralité du bâtiment de la MACCIH, inspection et évaluation de toute l'architecture des systèmes informatiques et recueil de preuves testimoniales et écrites grâce à plus de 20 entretiens sur le terrain.

Le balayage électronique n'a détecté la présence d'aucun dispositif d'écoute ou d'enregistrement dissimulé dans les locaux de la MACCIH. Cependant, l'OIG/INV a reçu de nombreuses plaintes concernant des cas de surveillance à distance inappropriée ou d'accès non autorisé à des ordinateurs contenant des informations sensibles au sein de la MACCIH.

Il n'existe aucune preuve concrète permettant d'établir l'implication d'une quelconque personne du Service d'enquête de la MACCIH dans la fuite d'informations sensibles ou la divulgation non autorisée de données de quelque nature que ce soit en 2017. Néanmoins, l'OIG/INV a noté à part que le Service d'enquête de la MACCIH avait, pour diverses raisons, connu d'importants problèmes concernant le processus de sélection des affaires et la production prévue, notamment des conflits internes dus à des affirmations et contre-affirmations de harcèlement sexiste, d'absence de motivation, de manque d'encadrement et de supervision insuffisante entre janvier et septembre 2017.

Après avoir eu connaissance des allégations d'infiltration, d'écoute des communications et de surveillance des systèmes informatiques, l'ancienne direction de la MACCIH a ordonné d'appliquer des protocoles de sécurité informatique plus stricts, notamment l'inventaire de tous les systèmes matériels et logiciels dotés de certificats numériques et l'obligation de stocker les informations clés et les autres

informations sensibles dans un coffre. La direction de la MACCIH a également demandé un audit judiciaire des systèmes informatiques de la Mission. En ce qui concerne la question de l'infiltration, qui constituait l'une des principales allégations non corroborées et pour laquelle l'OIG n'a par la suite décelé aucune preuve probante, la direction de la MACCIH a chargé son département de la sécurité de se renseigner sur un employé, qui a fait l'objet d'une mutation de poste dans un autre service.

L'OIG a conclu que, tout au long de l'année 2017, mais en particulier après le mois de juin lorsqu'elle a été informée des allégations susmentionnées, l'ancienne direction de la MACCIH avait caché des informations clés au SG/OEA, y compris les supérieurs hiérarchiques et l'OIG, sur la véritable situation interne au sein de la MACCIH et que cette omission justifiait une mesure disciplinaire conformément à la règle 111.1 du Règlement du personnel. De plus, l'OIG a noté des points à améliorer dans les processus de sélection et de recrutement du personnel international affecté aux missions spéciales de l'OEA. L'OIG a recommandé d'effectuer des enquêtes approfondies et des vérifications des antécédents pour les candidats qui postulent à des postes comportant un accès à des informations sensibles. L'OIG a également recommandé d'imposer des habilitations de sécurité pour les employés et contractuels chargés de la maintenance à la MACCIH. Ce rapport a été publié le 1^{er} mars 2018.

REV-18-01 Examen des activités de renseignement à la MACCIH

Le 14 mars 2018, le Bureau du Secrétaire général a demandé à l'OIG d'examiner les activités de renseignement menées à l'intérieur et à l'extérieur de la MACCIH lors de la précédente administration et d'enquêter sur ce point.

L'OIG a effectué un examen rétrospectif du poste de responsable de la sécurité et du renseignement occupé par un agent contractuel des missions spéciales de la MACCIH.

L'OIG a établi qu'il n'existait pas d'éléments ou d'indications permettant de conclure que les fonctions et tâches du responsable du département de la sécurité de la MACCIH étaient incompatibles avec le mandat dans le cadre duquel il avait été embauché à ce poste. Cette personne était chargée de l'analyse des informations, des évaluations des menaces et de l'atténuation des risques auprès de la Mission, de son personnel et de ses installations.

Par ailleurs, il n'existait aucune raison de conclure que l'agent concerné avait outrepassé les limites de ses actions au cours de la précédente administration ou qu'il avait pris part à des actes d'espionnage clandestin et/ou entrepris des actions de contre-espionnage non conformes à son poste. L'OIG a jugé, de plus, que les responsabilités et fonctions assumées par l'agent correspondaient aux descriptions de poste fournies dans les définitions de postes de sécurité similaires au sein d'autres organisations internationales publiques.

Le rapport a été finalisé et publié le 11 avril 2018.

INV-18-05 MACCIH : hostilité présumée lors de l'acceptation de la démission de deux agents de la MACCIH

Le 20 février 2018, un ancien agent de la MACCIH a déposé deux plaintes auprès de l'OIG alléguant des actes d'hostilité et de représailles de la part du SG/OEA lors de l'acceptation de la démission d'un collègue ainsi que de sa propre démission.

L'employé de la MACCIH s'est plaint que le SG/OEA avait accepté la démission de son collègue et la sienne avec effet immédiat (20 février 2018) alors que lui et son collègue avaient spécifié que les démissions devaient prendre effet respectivement le 3 avril 2018 et le 19 mars 2018.

Il a, entre autres, allégué que l'acceptation anticipée de leur démission violait leur contrat de travail, qu'ils risquaient d'être injoignables vu que le téléphone portable professionnel que leur avait

attribué l'Organisation leur avait été retiré et qu'ils devaient bénéficier de la protection de l'OIG en vertu des *procédures de protection des dénonciateurs contre les représailles (instruction n°14-03 du SG/OEA)* car ils avaient, par le passé, communiqué à l'OIG des rapports de dénonciation recevables (*INV-17-12 et INV-17-13*).

Après avoir examiné les allégations avancées par le plaignant, les contrats de travail, les documents relatifs à la résiliation desdits contrats ainsi que les règlements applicables du SG/OEA, l'OIG a conclu que les actes supposés d'hostilité survenus lors de l'acceptation de la démission des deux agents étaient dénués de fondement au vu des éléments suivants :

1. Les clauses 1.3 et 1.4 des contrats de travail accordaient explicitement au SG/OEA le pouvoir de mettre fin auxdits contrats à tout moment si cela était jugé pratique pour la protection générale de l'Organisation.
2. Le SG/OEA leur a signifié lors de l'acceptation de leur lettre de démission qu'ils bénéficieraient de la totalité de leur salaire et de leurs avantages jusqu'à la date souhaitée de fin de contrat.
3. L'acceptation, par l'Organisation, de leur démission ne peut être considérée comme étant une mesure de rétorsion dans la mesure où ce n'est pas l'Organisation qui est à l'origine de la décision de mettre fin à leurs services.
4. Les deux agents n'ont pas été en mesure d'épuiser les possibilités internes établies par le SG/OEA pour traiter les allégations d'inconduite étant donné qu'ils ont tous deux divulgué à la presse et sur les réseaux sociaux des informations concernant les plaintes qu'ils avaient précédemment soumises à l'OIG. L'*instruction n°14-03 « Procédures de protection des dénonciateurs contre les représailles »* ne protège pas les plaignants de leur propre inconduite.

Par conséquent, l'affaire a été clôturée lors de sa phase préliminaire le 23 mai 2018.

INV-18-02 Allégations d'irrégularités dans le processus d'appel d'offres de la MACCIH

Le 6 avril 2018, le responsable par intérim de la MACCIH a alerté l'OIG que deux agents de la Mission refusaient de publier à nouveau un rapport de « renseignement » signé qu'ils avaient rédigé en 2017 et qui avait été utilisé pour disqualifier une entreprise lors d'un processus renouvelé d'appel d'offres au début de l'année 2018.

L'OIG/INV a découvert que la rédaction du rapport en question était fondée sur des procédés douteux de collecte d'informations et que le document avait été distribué ultérieurement sans avoir fait l'objet de contrôles qualité suffisants. L'OIG/INV n'a pas trouvé d'éléments permettant de soutenir que les actions des deux employés, qui ne font à présent plus partie de la MACCIH, constituaient une inconduite ou malveillance délibérée. Cependant, leur conduite a constitué une négligence coupable qui a coûté à l'Organisation des versements excédentaires en faveur du soumissionnaire privilégié sur la base d'informations issues d'une seule source confidentielle, alors que ni les informations ni la source n'avaient fait l'objet d'une vérification complète et correcte. L'attention et la diligence raisonnables attendues des professionnels du SG/OEA lors du traitement et de l'acheminement des informations étaient insuffisantes. Les deux agents ont également fait preuve de négligence en ne prenant pas en compte les nombreuses demandes effectuées en 2018 de publier une copie signée d'un rapport qu'ils avaient rédigé, approuvé et défendu avec une recommandation catégorique seulement une année auparavant.

Un des agents ayant démissionné le 27 avril 2018, il a été recommandé d'inclure les conclusions de ce rapport dans son dossier personnel et de ne pas renouveler le contrat de l'autre agent après le 15 juillet. Il a été également décidé que les candidatures des deux agents à de futurs postes au sein du SG/OEA seraient irrecevables. Le rapport a été finalisé le 15 juin 2018.

VI. État d'avancement des recommandations d'audit

Au cours du premier semestre 2018, l'OIG a travaillé en étroite collaboration avec le Secrétariat général et le Groupe de travail de la CAAP chargé de la révision des programmes de l'OEA dans le suivi de la mise en œuvre des recommandations de l'OIG.

Le plan de l'OIG visant à améliorer le suivi des recommandations, qui a été présenté fin 2017, a été intégralement mis en œuvre au cours de la période. Dans le cadre de ce plan, des critères fondés sur les risques ont été introduits pour l'évaluation des recommandations de l'OIG et l'ensemble des recommandations non appliquées ont été réexaminées. Quatorze recommandations de l'OIG sont demeurées non appliquées après ce réexamen.

De plus, l'OIG contrôle actuellement l'état d'avancement des recommandations tous les trimestres au moyen d'une approche systématique. À la fin du premier semestre 2018, la direction a été en mesure d'assurer la mise en œuvre de neuf des plans d'action convenus. Résultat, il restait seulement cinq recommandations non appliquées à la fin de la période.

VII. Autres activités majeures réalisées au cours de la période considérée

L'OIG est également resté en contact avec les organismes de contrôle du SG/OEA afin d'assurer une coordination et une couverture adéquates et de minimiser le chevauchement des activités. Au cours de la période considérée, l'OIG a procédé à la mise à jour de son évaluation des risques, qui constitue le fondement de son plan d'audit biennuel. Ce travail ainsi que le plan visant à améliorer le suivi des recommandations de l'OIG ont été présentés à la Commission des vérificateurs extérieurs et ont fait l'objet de discussions avec ladite Commission. Dans son rapport annuel, la Commission a conclu que les deux recommandations^{1/} qu'elle avait formulées l'année précédente concernant l'OIG avaient été mises en œuvre.

En ce qui concerne les activités de formation, l'OIG continue de faire en sorte que la formation constitue une partie importante du développement professionnel des membres de son personnel afin qu'ils conservent ou améliorent leur degré de compétence et de veiller à ce qu'ils aient les connaissances adéquates pour répondre aux besoins de l'Organisation. Le plan de formation a été convenu et sera mis en œuvre au cours du second semestre 2018. Dans le cadre de ce plan, l'OIG a coordonné avec l'Institute of Internal Auditors (IIA, Institut des auditeurs internes) la présentation d'un cours intitulé « *Evaluating Organizational Ethics* » (évaluation de l'éthique organisationnelle) à destination de l'ensemble de l'OIG. Ce cours constitue l'un des sujets de formation obligatoires mis en place par l'IIA pour les vérificateurs internes certifiés.

Dernier point, mais non des moindres, l'OIG a, conformément à l'article 127 des Normes générales, coordonné l'évaluation externe de sa fonction d'audit interne par l'IIA. L'OIG a commencé à

-
1. Les deux recommandations que la Commission a émises à l'intention de l'OIG et qui sont maintenant considérées comme étant mises en œuvre sont les suivantes :
 - i. L'OIG est tenu d'appliquer une approche fondée sur les risques dans le choix des audits, avec un accent spécifique mis sur l'efficacité des efforts déployés.
 - ii. L'OIG est tenu d'examiner toutes les recommandations non abordées, notamment la réévaluation des critères utilisés pour les classer comme présentant un risque élevé, moyen ou faible, et de clore rapidement les recommandations qui ont été dûment abordées par la direction ou qui ne sont plus valables.

élaborer les documents nécessaires pour cette évaluation. L’IIA débutera son évaluation au cours du second semestre 2018. L’opération complète devrait se terminer d’ici le premier trimestre 2019.

Hugo Eduardo Ascencio
Inspecteur général