



**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

Haiti

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 16 mai 2019

Luis Almagro  
Secrétaire Général de  
L'Organisation des États Américains  
Washington, DC

OIG-IG-19-14

Monsieur le Secrétaire général,  
J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel du Bureau de l'Inspecteur général pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 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  
Inspector General

P.J.



**OEA** | Plus de droits  
pour plus de personnes

# 2018

## **Rapport Annuel du Bureau de l'Inspecteur général**

Pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 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

**le 16 mai 2019**  
**Original: Anglais**

## Table des matières

I. Résumé.....	5
II. Mandat.....	6
III. Évaluation de Qualité Externe.....	7
IV. Audits Internes .....	8
V. Enquêtes .....	13
VI. État d’avancement des recommandations d’audit .....	20
VII. Formation .....	21
VIII. Participation de l’OIG à des réunions et coordination avec les autres organismes de contrôle .....	22
IX. Proposition de Plan d’audit 2019 - 2020 .....	22
X. Autres activités majeures réalisées par l’OIG en 2018.....	23

### I. Résumé

Ce rapport est présenté conformément aux dispositions de l’article 122 de Normes Générales. Il couvre les activités du Bureau de l’Inspecteur général (OIG) correspondant à la période du 1er janvier au 31 décembre 2018.

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 1er janvier au 31 décembre 2018, l’OIG:

1. a fini sept audits au total: dont deux faisaient partie des demandes de l’Assemblée générale et une autre du Secrétaire général;
2. a démarré 21 affaires à des fins d’enquête, incluant deux demandes particulières du Secrétaire général;
3. a mené la Mission d’Observation pour le processus des approvisionnements de l’Aide Humanitaire du Gouvernement de la République du Guatemala pour ceux qui ont été affectés par le Volcan du Feu;
4. a mené à bien les préparatif pour la préparation de l’Évaluation Externe de Qualité de son activité d’Audit Interne;
5. a réussi la mise en œuvre de la stratégie pour l’augmentation du suivi selon la recommandation faite par l’audit;

6. 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;
7. a soutenu activement le processus complet de compétences des deux postes d'Auditeur PO2, dirigé par le département des ressources humaines, du début jusqu'à la fin;
8. a mené son programme de formation professionnelle continue à l'adresse des membres du personnel de l'OIG;
9. a continué d'agir en tant qu'observateur dans un certain nombre des commissions de la SG, et a rédigé et présenté des rapports aux organes directeurs de l'OEA; et
10. s'est retrouvé avec ses collègues d'autres Organisations Internationales (BID, FMI, BM et OPS) afin d'échanger des meilleures pratiques et d'explorer des opportunités de collaboration.

## **II. Mandat**

### **L'article 117 des Normes Générales de Fonctionnement du Secrétariat général (Normes générales)**

**Audit Interne :** *«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 - Autonomie de l'Inspecteur général:**

*« 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 - Les rapports de l'Inspecteur général et l'obligation d'agir du Secrétaire général:**

*« 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’Instruction n°14-03, Processus de Plaintes d’anomalies et de Protection face aux représailles**, 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 - 5 - 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, Politique et Système de résolution de conflit pour la prévention et l’élimination de toute forme de harcèlement au travail**, 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. Système de Résolution de Conflit pour la Prévention et Élimination de toute forme de harcèlement au travail.

### **III. Évaluation de Qualité Externe**

Les Normes Générales établissent dans l’article 127 - Évaluation de la Fonction d’Audit, que pour maintenir la conformité par rapport aux Normes Internationales pour la Pratique Professionnelle de l’Audit Interne de l’Institut des Auditeurs Internes (les normes), une entreprise d’audit externe doit évaluer régulièrement (au moins tous les cinq ans selon les normes) l’efficacité et l’efficacités de l’activité de l’audit interne et d’identifier des opportunités d’amélioration. Les résultats de l’évaluation seront présentés au Conseil Permanent et au Secrétaire Général pour leur révision et action si nécessaire.

Le Bureau de l’inspecteur en conformité avec cette norme, a annoncé le 6 novembre 2018, que le bureau serait soumis à la Garantie de Qualité Externe déjà nommée, prise en charge par l’entreprise IIA Quality Services, LLC, qui fait partie de l’Institut des Auditeurs Internes, l’autorité qui définit et régule l’activité de l’audit interne mondialement.

La révision a été prévue pour le premier trimestre 2019. En conformité des Normes Générales de l’Art. 127 ci-dessus mentionnées, les résultats de l’évaluation se présentent au Conseil permanent et au Secrétaire général pour leur révision et action si nécessaire.

#### IV. Audits Internes

Au cours de la période allant du 1 janvier au 31 décembre 2018, la Section des Audits Internes de l'OIG a lancé un total de neuf audits, dont sept ont été clôturés pendant l'année, détaillées dans le tableau ci-dessous.

Code	Intitulé	Origine	État d'avancement au 31 décembre
<b>AUD-16/01</b>	Inspections de Mutations du Personnel Concours Internes et Externes, et Reclassements Incluses dans le Programme - budget 2017	Demandé de l'Assemblée Générale	Clôturé
<b>AUD-17/02</b>	Suivi des projets	Plan d'audit	Clôturé
<b>REV-17/05</b>	Audit sur la protection des données personnelles	Demande du SG	Clôturé
<b>AUD-17/06</b>	Processus des achats, missions d'observation des élections	Plan d'audit	Clôturé
<b>AUD-18/01</b>	MACCIH – Gestion de l'organisation et des performances, processus de recrutement et gestion des fonds	Plan d'audit	Clôturé
<b>AUD-18/02</b>	Inspections de Mutations du Personnel Concours Internes et Externes, et Reclassements Incluses dans le Programme - Budget 2018 - 1er Semestre 2018	Demandé de l'Assemblée Générale	Clôturé
<b>AUD-18/03</b>	Processus relatif aux comptes fournisseurs	Plan d'audit	Clôturé
<b>AUD-18/04</b>	Gestion des contrats, contrats majeurs du SG/OEA	Plan d'audit	En cours
<b>AUD-18/05</b>	401 (m) Révision des Contrats du Plan	Demande du SG	En cours

Les résultats des enquêtes clôturées sont les suivants :

#### **AUD-16/01 – Inspections des mutations du personnel, concours Internes et externes et reclassements inclus dans le programme Budget 2017**

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 1er janvier au 30 septembre 2017.

Dans cet examen, qui s'appuie sur des échantillons représentatifs sélectionnés de manière aléatoire par l'OIG, on a constaté le plein respect des règlements applicables de l'Organisation concernant les mutations du personnel, les concours internes et externes et les reclassements réalisés. Cependant, l'OIG a relevé deux cas où les dispositions de la résolution AG/RES. 2 (LI-E/16) « Programme-budget 2017 de l'Organisation » n'ont pas été entièrement respectées. Ces deux cas sont détaillés ci-après :

1. **La limite du nombre de postes financés par le Fond ordinaire dans le cadre du Programme budget 2017 de l'Organisation pourrait avoir été dépassée de 4 postes supplémentaires:** Néanmoins, à la fin de l'année, le nombre de postes financés par le Fond ordinaire ne dépassait pas le nombre de 366 postes approuvés par 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 Fond ordinaire :** Ce poste de confiance a été ultérieurement approuvé et financé par le Fond ordinaire dans le cadre du Programme-budget 2018 de l'Organisation (AG/RES.1 (LII-E/17)).

#### **AUD-17/02 - Suivi des Projets**

L'audit du processus de Suivi des projets réalisés par le Secrétariat Général (SG) avec des fonds spécifiques a couvert la période du 1 janvier jusqu'au 31 décembre 2017. Pour réaliser nos processus, nous avons sélectionné un échantillon de six projets ou programmes réalisés pendant la période susmentionnée, ces projets sont les suivants:

1. Gestion durable des ressources en eau du "Bassin de La Plata".
2. Centres de développement des petites entreprises, CARICOM.
3. Support pour la résolution pacifique du conflit à la frontière de Guatemala et de Belize.
4. Programme d'action intégrale contre des mines antipersonnelles en Colombie.
5. Support au Bureau National d'Identification en Haïti pour la provision des cartes d'identité pour des immigrants haïtiens dans la République Dominicaine.
6. Programme Interaméricain de facilitateurs judiciaires.

Les principales découvertes trouvées par l'audit sont les suivantes:

- Absence d'un cadre réglementaire pour le processus de collecte des fonds, ainsi que les standards minimums pour le suivi du projet.
- Basse proportion de projets d'audits et/ou évalués et absence d'une personne chargée de la supervision générale des projets de fonds spécifiques. (c'est à dire, une personne chargée du control du Projet).
- Absence de rapports généraux facilitant une révision centralisée de l'état des projets.
- Le non-respect de l'Instruction réglementant 08-01 Rev.7 tel que personnel administratif (AMS) ne rend pas de comptes au Secrétariat aux questions administratives et financières (SAF).

- La direction doit évaluer la structure existante pour soutenir administrativement les projets, du fait que l'affectation du Personnel Administratif (AMS) par le secteur technique ne correspond pas au nombre des projets.
- Absence d'un plan d'incitation pour le nouveau Personnel qui participe aux projets.
- Les critères pour la gestion des fonds non utilisés des projets finis de la circulaire administrative 125 ne sont pas atteints.

### **REV-17/05 –Audit sur la protection de données personnelles**

Ce travail d'exécution d'audit a été réalisé entre le 2 avril et le 29 juin 2018. Son but principal a été de réaliser une évaluation des contrôles, processus et procédés remarquables avec l'accès, la compilation et la protection d'information personnelle et confidentielle des Membres du personnel et Consultants (CPR) au niveau du Secrétariat général.

Notre évaluation n'a pas inclus une révision de la restructuration de l'Infrastructure et la Gestion des Systèmes de Technologie de l'Information (IT) de l'Organisation par rapport à la protection des données personnelles contre des intrus. (c'est à dire , des hackers). Cette décision a été prise considérant que: 1) une Révision de Sécurité de l'Information de l'année 2014 par une tierce personne externe liée à la sécurité des systèmes de IT de l'Organisation n'a pas identifié des faiblesses ou des vulnérabilités importantes dans ses réseaux; 2) L'OIG manque de ressources pour réaliser des audits d'IT sans l'appui des tierces personnes.

L'OIG a utilisé les Principes de Privacité Généralement Acceptés (GAPP) établies par l'Institut Américain des Comptables Agréés (AICPA) et l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA) comme modèle pour l'exécution de cet audit.

Nous avons abouti à la conclusion suivante, même si l'Organisation possède des normes et des règlements Internes qui détaillent les responsabilités des membres individuels du personnel, les contrats à la tâche (CPR) et les prestataires liés à la confidentialité, la discrétion, la garantie et la protection des actifs de l'Organisation (inclus les intangibles) ; l'information est dissipée et ne traite pas certains droits à la vie privée ni des données personnelles /confidentielles établies dans les normes de la GAPP. À cet égard, l'OIG a recommandé au SG d'établir un cadre pour gérer effectivement les risques de privacité.

Notre révision remarque aussi des manques de contrôle dans l'administration des données du personnel et des prestataires. L'administration s'est engagée à s'occuper de ces problèmes dans la nouvelle mise en œuvre du Système de Planification des ressources de l'entreprise (ERP).

### **AUD-17/06 –Processus des achats, missions d'observation des élections**

Le Département de la Coopération Électorale (DECO) s'occupe des Missions de l'observation des élections (MOE) au travers de sa Section des Missions d'Observation des élections.

L'objectif principal de cet audit a été d'évaluer l'effectivité et l'efficacité des contrôles internes au sujet du processus d'achats des MOE par rapport aux: transactions de paiement, inclus les contrats d'exécution, les frais de voyage et l'acquisition des biens et/ ou des services pour évaluer le début, l'autorisation, le processus et le registre en OASES (Système de Planification des Ressources de l'Entreprise de l'OEA/SG) pour la période comprise entre le 1 janvier et le 31 août 2017.



En général, l'audit observe de bons contrôles internes établis par DECO pour ce processus, même des procédures manuelles et un système d'information en ligne qui soutient ce processus.

En dépit des informations susmentionnées, notre audit a remarqué des opportunités pour améliorer deux domaines de la façon suivante:

- **Achat des Billets d'avion:** notre analyse, fondée sur des preuves, remarque que les billets ont été achetés entre deux et treize jours à l'avance, avec une moyenne de six jours, tandis que les régulations internes exigent de les acheter au moins 15 jours avant. Selon la direction, le problème principal qui déclenche ce retard est le manque de disponibilité des fonds MOE.
- **Processus d'évaluation pour la sélection des spécialistes et des observateurs des MOE:** L'authenticité des cartes d'identité et d'autres informations présentées par les individus qui postulent à des postes de Spécialistes ou d'Observateurs n'est pas validée par le DECO ou par le Département des Ressources Humaines (DHR). De plus, il n'existe pas de processus formel établi pour consulter d'autres départements que DECO, tels que DHR ou le Département du conseil juridique (DCJ), pour n'importe quel mauvais comportement ou des problèmes juridiques connus que l'individu ait eu dans l'Organisation ou en dehors.

#### **AUD-18/01 – MACCIH : Gestion de l'organisation et des performances, processus de recrutement et gestion des fonds**

Après un processus compétitif, l'entreprise externe Baker Tilly Virchow Krause LLP a été sélectionnée, pour donner des services d'audit interne au nom de l'OIG et sous son contrôle. Ces services ont inclus un audit de la Mission de la SG/OEA pour la Mission d'appui à la lutte contre la corruption et l'impunité au Honduras (dorénavant nommé MACCIH ou Mission).

Les objectifs et les observations principaux correspondant à cet audit sont les suivants:

1. Évaluer l'effectivité et l'efficacité de la structure organisationnelle de MACCIH pour la réussite de sa Mission et ses objectifs.
2. Considérer l'exercice et le système de gestion des secteurs thématiques clés de la Mission.
3. Évaluer l'effectivité, l'efficacité et l'ambiance de contrôle interne dans les processus suivants:
  - a. Gestion et utilisation des fonds.
  - b. Embauche du personnel.
4. Évaluer si les processus susmentionnés (par exemple, l'administration et l'utilisation des fonds et l'embauche du personnel) ont été menés en conformité des régulations internes du SG/OEA et l'Accord entre le gouvernement de la République de Honduras et le SG/OEA.

En résultat de l'audit, on a remarqué les observations principales suivantes pour les objectifs de l'audit susmentionnés:

- **Objectif 1 :**
  - Manque de documentation pour soutenir le Comité chargé des Missions (CI) pour le travail des Missions ou les rôles et responsabilités de gouvernance du CI.

- **Objectif 2:**

- Des retards constants dans les sub-activités liées aux résultats de la Mission qui mettent en danger la réalisation des objectifs de la Mission.

- **Objectifs 3 et 4:**

- Évaluations incomplètes des contrats à la tâche (CPR).
- Manque de vérification des antécédents dans le processus d'embauche.
- La réglementation actuelle permet au SG/OEA couvrir les emplois vacants d'Observateur sans processus de recrutement.

**AUD-18/02 – Inspections des mutations de personnel, concours internes et externes et reclassements inclus dans le Programme Budget 2018, 1er semestre 2018**

L'Assemblée générale par le biais de la Résolution AG/RES. 2(LI-E/17) rev.2 « Programme Budget 2018 » de l'Organisation, a demandé ce qui suit en vertu de la section intitulée « Ressources humaines » :

*«12c. 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 31 octobre et le 30 juin 2018 pour cet audit. Le Département des ressources humaines (DHR) a fourni à l'OIG une liste de 155 enregistrements couvrant les mutations de personnel, les concours et les reclassements de postes.

Les principales observations de l'audit résultant de notre analyse basée sur des échantillons représentatifs ont été les suivants:

- Pour 33% des cas contrôlés, la documentation proportionnée suggère que la demande d'un audit du poste a été sur la base de l'exercice du titulaire au lieu de s'adresser aux postes tels que le Règlement du Personnel l'établit.
- Les reclassements des postes sont seulement sur la base des résultats des postes d'audit réalisés par un ancien consultant. Même si cette pratique se trouve en conformité avec le Règlement du Personnel 102.3, pour augmenter la transparence et garantir la cohérence du SG/OEA, l'audit des résultats du poste doit être confirmé par un Comité Interne. De plus, à notre avis, les rapports d'audit fournis au DHR de la part du consultant manquent d'informations suffisantes pour donner la sécurité des résultats.
- En général, on ne fait pas les vérifications des antécédents formels comme partie des processus de compétence pour les postes vacants. Il faut remarquer que cela n'est pas explicitement requis par les Normes générales ou le Règlement du Personnel. Cependant, le DHR a reconnu la relevance de réaliser des vérifications d'antécédents dans le processus d'embauche.

### AUD-18/03 –Processus relatif aux comptes fournisseurs

Les objectifs principaux de cet audit ont été d'évaluer le control interne du processus relatif aux comptes fournisseurs et de valider l'application des régulations en vigueur du SG/OEA. La période atteinte par l'audit a été du 1 janvier jusqu'au 30 juin 2018. Les principales conclusions de notre travail d'audit ont été les suivantes:

- Les fichiers de texte utilisés pour des paiements électroniques sont susceptibles de changements manuels. Pour la période d'audit, 80% des paiements du SG/OEA destinés aux tiers ont été effectués par des paiements électroniques.
- La configuration actuelle de l'ERP (OASES) ne permet pas un contrôle automatisé adéquat de trois voies<sup>1</sup>.
- Les biens et les services payés par les Bureaux Nationaux dans les États Membres ne se confirment pas comme reçus, ni par les Bureaux Nationaux ni par les secteurs des sièges qui les ont demandés.

### V. Enquêtes

Pendant la période de janvier à décembre 2018, la Section des enquêtes de l'OIG (dorénavant OIG/INV) a été saisie de 21 affaires à des fins d'enquête, dont 9 ont été clôturées. Deux d'entre elles étaient des demandes spéciales demandées par le Secrétaire général (REV-17/04, REV-18/01), tel que détaillé dans le tableau ci-dessous :

Code	Secteur technique/sujet	État d'avancement au 31 décembre
<b>INV-16/03</b>	Allégations de harcèlement au travail au sein du DHR	Clôturé
<b>INV-16/05</b>	Allégations d'irrégularités du Contrat au sein du DSIT	Clôturé
<b>INV-17/11</b>	Allégations de harcèlement au travail au sein du DSIT	Clôturé
<b>REV-17/04</b>	Infiltration présumée au sein de la MACCIH	Clôturé
<b>INV-18/01</b>	Allégations de harcèlement des consultants du DHR	Clôturé
<b>INV-18/02</b>	Allégations d'irrégularités dans le processus d'appel d'offres de la MACCIH	Clôturé
<b>INV-18/05</b>	Allégations d'actes d'hostilité dans la résiliation des contrats de la MACCIH	Clôturé
<b>INV-18/08</b>	Allégations de harcèlement au travail au sein de la MACCIH	Clôturé
<b>REV-18/01</b>	Révision d'activités d'intelligence de la MACCIH	Clôturé
<b>INV-17/12</b>	Plainte d'un informateur de la MACCIH	En cours
<b>INV-17/13</b>	Allégations d'irrégularités d'embauche de consultants de la MACCIH	En cours
<b>INV-17/14</b>	Accès non-autorisé à l'information de la MACCIH	En cours

<sup>1</sup> La coïncidence des trois voies est un contrôle qui garantit que les paiements réalisés par une Organisation soient précis et complets. Le processus consiste à faire coïncider trois documents (le bon de commande, la facture commerciale et la facture d'envoi) et les vérifier avant de réaliser les paiements aux fournisseurs.

<b>INV-18/03</b>	Allégations de manque de protection des communications personnelles de la MACCIH	En cours
<b>INV-18/04</b>	Allégations des commentaires discriminatoires et racistes faits par des fonctionnaires de la MACCIH au sein de la MACCIH	En cours
<b>INV-18/06</b>	Fuite de communication Interne de la MACCIH	En cours
<b>INV-18/07</b>	Allégations d'irrégularités dans la gestion du fond de subvention.	En cours
<b>INV-18/09</b>	Fuite d'information interne de IACHR	En cours
<b>INV-18/10</b>	Allégations d'irrégularités dans l'administration du Programme	En cours
<b>INV-18/11</b>	Allégations concernant des actes d'inconduite d'un membre de l'OEA	En cours
<b>INV-18/12</b>	Allégations d'irrégularités dans les remboursements des impôts américains par un membre du personnel.	En cours
<b>INV-18/13</b>	Allégations de harcèlement au travail au Département des services Généraux.	En cours

Les résultats des enquêtes clôturées sont les suivants :

#### **INV-16/03 Allégation de harcèlement au sein de DHR**

Le 14 juin 2016, l'OIG/INV a reçu une allégation d'un employé du Département des ressources humaines (Secrétariat aux questions administratives et financières) indiquant qu'il était harcelé par un employé du Département de la planification et de l'évaluation du SG/OEA (Conseil stratégique pour le développement institutionnel et la gestion axée sur les résultats). Le plaignant a en particulier indiqué que l'incident le plus grave de harcèlement au travail était lié à sa désignation à un nouveau poste et avait eu lieu en 2015 mais qu'il n'en avait pas eu connaissance avant mai 2016. Le plaignant a également déclaré que l'incident susmentionné n'était pas le seul qui se soit produit entre lui et l'auteur présumé. De plus, il a affirmé que l'auteur présumé avait développé un comportement de harcèlement au travail à son encontre depuis 2012.

Le 3 août 2016, l'OIG a élaboré un rapport d'examen préliminaire exprimant sa décision d'ouvrir une enquête officielle approfondie concernant cette affaire. Néanmoins, Le Plaignant soulève plusieurs objections de biais et conflit d'intérêts face à l'Organisation.

Ultérieurement, l'OIG a recueilli des commentaires du Secrétaire général et d'autres dépendances du SG/OEA concernant la possibilité de corriger la politique existante de harcèlement au travail pour permettre la tâche des enquêteurs externes dans des cas déterminés. Le cas a été interrompu depuis septembre 2016 jusqu'au mois d'octobre 2017, lorsqu'il a été réaffecté dans l'OIG. Une fois le processus formel de l'enquête de l'OIG repris, en ligne avec les enquêtes et les procédures d'enquête commencées, l'OIG a conclu:

- il n'y a pas eu d'évidence, soit par des témoignages soit par des registres documentés - que l'accusé soit impliqué dans des incidents isolés ou récurrents de harcèlement au travail spécifiquement contre le plaignant.

- les nombreuses accusations du plaignant restaient en dehors du terme réglementaire d'un an pour présenter une plainte formelle de harcèlement.
- le plaignant a exagéré en essayant d'inclure dans sa demande des récits non constatés de harcèlement présumé à tierce personnes aux mains de l'accusé.
- les nombreuses accusations du plaignant manquaient de spécificité et elles semblaient pensées pour que l'accusé soit empêché de déclarer dans un processus du Tribunal administratif de l'OEA qui affectait au plaignant qui a renoncé à l'OEA en mars 2017.

L'OIG a déterminé que les plaidoyers du plaignant étaient absolument infondés et sans valeur; le cas a été clôturé avec l'émission d'un rapport le 26 mars 2018.

### **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-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 15 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.

#### **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<sup>er</sup> mars 2018.

### **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 (DHR) 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, s'appuyant sur un examen préliminaire, l'OIG a décidé d'ouvrir d'office une enquête approfondie 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'attention 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 on 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.

### **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-18/08 MACCIH : Allégations de harcèlement au travail**

Le 23 avril 2018, un membre du personnel de la MACCIH a présenté au siège une plainte pour harcèlement au travail contre le Chef chargé de la Mission face à un membre du Comité chargé des Missions la SG/OEA. Cette plainte a été envoyée à l'OIG pour sa considération postérieure et son analyse afin d'évaluer si elle comptait avec des éléments d'admissibilité.

La plainte exprimait que le fonctionnaire expérimentait une "situation de persécution" de la part du Chef intérim de la Mission, qui exerçait "abus d'autorité", "influence", et "pouvoir" pour "affecter négativement ma trajectoire professionnelle (*du fonctionnaire*) ou mes conditions d'emploi". En plus, le fonctionnaire affirmait que le Chef précédent chargé de la Mission "exerçait de la pression" sur son supérieur pour annuler le contrat d'emploi du fonctionnaire.

D'après les entretiens et les évaluations des autres révisions en accomplissement documentées sur le demandeur, l'OIG/INV a résolu:

1. Les activités du fonctionnaire ont été limitées pour le bénéfice de la Mission; les preuves réunies n'ont pas démontré que la trajectoire professionnelle du fonctionnaire ait été affectée négativement à cause des instructions du Chef intérim.
2. La politique sur le harcèlement au travail de la SG/OEA permet au directeur et/ou supérieur de prendre les mesures correctives qui pourraient affecter à un employé de façon négative (par exemple, par rapport à son exercice, ses évaluations, promotions, renouvellements des contrats, ou des tâches professionnelles liées au poste).
3. Le fonctionnaire a nié faire partie d'un complot contre le Chef de la Mission, et ce dernier a aussi nié avoir fait cette accusation; dû aux déclarations contradictoires des témoins, il n'existe aucune preuve qui justifie soit confirmer ou rejeter les deux versions. De plus, les réclamations du fonctionnaire sur des réunions diverses que le Chef lui aurait niées, n'ont pas été confirmées, bien que le Chef de la Mission

ait reconnu qu'il était difficile à ce moment-là de prendre de nouveaux rendez-vous de part la surcharge de travail.

4. Par rapport à la demande présumée pour finir le contrat d'emploi du fonctionnaire, l'OIG/INV a découvert qu'il y a eu une réunion entre le supérieur du fonctionnaire, un coordinateur du secteur et le Chef de la Mission en avril 2018; néanmoins, les trois témoins ne sont pas d'accord quant aux objectifs et aux résultats de cette réunion. Même si le supérieur affirme qu'il a été obligé de trouver une façon de destituer le fonctionnaire, le coordinateur du secteur a indiqué qu'il n'a pas donné cette ordre, mais que le supérieur lui a conseillé d'arrêter les activités du fonctionnaire; tandis que l'ex chef de la Mission a affirmé qu'elle se souvenait d'une réunion au sujet des activités et des fonctions du fonctionnaire, mais elle ne se souvenait d'aucune réunion spécifique dans laquelle le sujet était la résiliation du contrat d'une personne.

En l'absence de preuve documentée et des preuves testimoniales inachevées, l'OIG a clôturée l'affaire au stade de l'examen préliminaire dû au manque de corroboration le 13 septembre 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.

## **VI. État d'avancement des recommandations d'audit**

En 2018, l'OIG a réussi la mise en œuvre du plan visant à améliorer le suivi selon les recommandations de l'audit. Le plan qui a été soumis au Groupe de travail de la CAAP chargé de la révision des programmes de l'OEA (Groupe de Travail de la CAAP) a examiné les points suivants:

**1. Examen de la stratégie d'audit :** avec l'objectif de clarifier les recommandations de l'OIG, de garantir un processus fondé sur les risques pour définir les priorités et optimiser l'utilisation des ressources de l'OIG. Dans le cadre du plan, des critères fondés sur le risque pour qualifier les recommandations de l'OIG ont été intégrés; la méthode SMART (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini) a été intégrée à la stratégie d'audit pour définir les mesures de gestion, l'objectif étant d'aborder les recommandations de l'OIG. En outre, l'OIG a prévu d'instaurer des critères de notation des observations d'audit et d'appliquer les recommandations de l'Institute of Internal Auditors (IIA) concernant la mise en œuvre de la norme 2500: "Suivi des actions de progrès" pour de petites activités d'audit. Quant aux directives, L'OIG fait le suivi trimestriel des recommandations d'audit avec des qualifications de qualité moyenne ou haute. Les chargés des processus institutionnels ont confié les recommandations d'audit qui sont devenues de moindre priorité pour leur vérification et celles-ci seront considérées en audits postérieurs.

**2. Réévaluation les recommandations non abordées :** afin de s'assurer que la Direction accorde l'attention nécessaire aux questions les plus importantes de l'Organisation. Dans ce but, toutes les recommandations non abordées depuis le 31 décembre 2017 ont été réévaluées. Les contributions des Représentants des États Membres dans le Groupe de Travail CAAP de cette évaluation ont été aussi considérées. Dans le cadre de ces efforts, 14 des recommandations d'audit non abordées depuis le 31 décembre 2017 ont été sélectionnées pour leur donner suite en 2018.

**3. Attention accrue de la Direction** par des rapports systématiques pour le Secrétariat général et pour le Groupe de travail de la CAAP. Dans le cadre de ce plan, tous les trois mois l'OIG a fait le suivi en collaboration avec le Secrétariat Général et a présenté au groupe de Travail CAAP l'état des recommandations de l'OIG.

Le plan de l'OIG a démontré être effectif. À la fin de l'année 2018, la Direction a pris 13 des 14 recommandations des années antérieures sélectionnées pour leur suivi.

En 2019, l'OIG continuera avec cette approche du suivi i) les 21 recommandations d'audit de priorité moyenne/haute résultats des audits réalisées en 2018; ii) la recommandation d'audit non abordés des années précédentes; et iii) toute recommandation de priorité moyenne ou haute qui pourrait apparaître des audits menés en 2019.

## **VII. Formation**

Selon la Norme 1230 de l'Institute of Internal Audit (IIA), "Développement professionnel Continu", 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.

Pendant la période du 1 janvier jusqu'au 31 décembre, le personnel de l'OIG, a assisté à deux activités de formation:

- 1) "Évaluation de l'éthique organisationnelle" assuré par l'IIA;
- 2) "Conception du projet: approche du cadre logique", assuré par le Département de la Planification et de l'Évaluation du SG/OEA et de la SCODMR.

L'assistance a fait au total **208 crédits de formation professionnelle continue** au cours de 2018.

## VIII. Participation de l'OIG à des réunions et coordination avec les autres organismes de contrôle

En 2018, le personnel de l'OIG a participé, en qualité d'observateur, aux séances du Conseil permanent et aux réunions de la CAAP, ainsi qu'à différentes réunions de commissions et de groupes de travail du Secrétariat général susceptibles d'avoir une incidence sur les contrôles internes, notamment les réunions de la Commission de sélection des appels d'offres et d'adjudication des marchés.

L'OIG est également resté en contact avec les vérificateurs extérieurs de l'Organisation ainsi qu'avec les autres organismes de contrôle du SG/OEA afin d'assurer une coordination et une couverture adéquates et de minimiser le chevauchement des activités.

En plus, au cours de l'année 2018, l'Inspecteur général s'est réuni avec ses collègues d'Organisations Internationales (BID, FMI, BM et OPS) afin d'échanger de bonnes pratiques de meilleure façon et d'analyser les opportunités de collaboration.

## IX. Proposition de Plan d'audit 2019 - 2020

L'article 118 des Normes Générales établit que l'Inspecteur général présentera au Conseil permanent un plan d'activités pour les deux prochaines années, lequel sera actualisé tous les ans. Dans ce même cadre, l'OIG s'est réunie avec les Secrétaires du Secrétariat Général pour connaître leurs contributions pour le plan d'audit 2019-2020. Le Plan a été aussi présenté et traité avec le Chef du Personnel du Secrétaire Général, le Secrétaire Général et la Commission des Vérificateurs Externes.

La proposition de Plan d'audit fondé sur les risques pour la période biennale 2019-2020 a pris en considération les éléments :

- **Stratégie de l'Organisation** : les informations disponibles concernant la stratégie de l'Organisation ont été prises en compte dans l'élaboration du Plan d'audit.
- **Temps écoulé depuis le dernier audit** : les secteurs n'ayant pas été audités depuis longtemps ont été pris en compte.
- **Perception des risques, préoccupations ou changements notables** : ces facteurs ont fait l'objet d'une analyse pour chaque composante de l'univers d'audit en fonction des risques majeurs déjà identifiés par la direction et les éclairages de l'OIG.
- **Importance**: la perte maximale potentielle de chaque composante de l'univers d'audit a été prise en considération. L'importance a été estimée par l'OIG en fonction des informations disponibles et produites par le SG/OEA.
- **Valeur ajoutée d'un audit** : enfin et surtout, la proposition de Plan d'audit a pris en considération la valeur potentielle qu'un audit interne peut ajouter afin d'atténuer les risques en cours d'analyse, compte tenu de leur nature et/ou des mesures de gestion mises en place pour y faire face.

Les tableaux ci-après détaillent la proposition de Plan d'audit pour 2019 et 2020, découlant de l'évaluation des risques susmentionnée.

### Proposition de Plan d'audit 2019

N°	Code	Sujet	Source
1	AUD-18/04	Gestion des contrats, contrats majeurs du SG/OEA	Évaluation des Risques de l' OIG
2	AUD-18/05	Examen des contrats du Plan 401 (m)	
3	AUD-19/01	Inspections des mutations de personnel, concours internes et externes et reclassements incluses dans le Programme budget 2018, second semestre 2018	Mandat de l'Assemblée générale
4	AUD-19/02	CIDH - Audit de dépenses et embauche du personnel	Évaluation des risques de l'OIG
5	AUD-19/03	Examen de la stratégie de financement externe et cadre réglementaire	
6	AUD-19/04	Fond Fiduciaire des prestations médicales de l'OEA	
7	AUD-19/05	Audit d'un Bureau de l'OEA dans un État Membre	
8	AUD-19/06	Inspections des mutations de personnel, concours internes et externes et reclassements incluses dans le Programme budget 2019	Mandat de l'Assemblée générale

### Proposition de Plan d'audit 2020

N°	Code	Sujet	Source
1	AUD-20/01	Fonds du Plan des retraites et pensions	Évaluation des risques de l'OIG
2	AUD-20/02	Processus des achats	
3	AUD-20/03	Processus de paiement	
4	AUD-20/04	Audit du programme d'éthique de l'Organisation	
5	AUD-20/05	Audit d'un Bureau de l'OEA dans un État Membre	
6	AUD-20/06	Audit d'un projet financé par le Fonds spécifique	
7	AUD-20/07	Audit d'un projet financé par le Fonds spécifique	
8	AUD-20/08	Entretien des actifs	
9	AUD-20/09	Gestion de trésorerie, Fonds de trésorerie du SG/OEA	

### X. Autres activités majeures réalisées par l'OIG en 2018

#### Mission d'Observation pour le processus de distribution de l'Aide Humanitaire du Gouvernement de la République du Guatemala pour ceux qui ont été affectés par le Volcan du Feu

Après la demande du Gouvernement de la République du Guatemala daté le 11 juin 2018, le Secrétariat général de l'OEA a désigné une mission d'observation pour surveiller le processus de distribution de l'aide humanitaire du Gouvernement de la République du Guatemala pour ceux qui ont été affectés par le Volcan du Feu. Cette Mission connue sous le nom de OEA-MOPEAH menée par le

Bureau de l'Inspecteur général et par des spécialistes des catastrophes naturelles et de gestion des risques du Département de développement durable et le Conseil de la Stratégie pour le développement de l'Organisation et la Gestion par des résultats. Pendant la semaine du 18 au 22 juin, la Mission s'est réunie avec les autorités du Guatemala pour faire une révision de la préparation de l'urgence civil et des rapports concernant l'aide en cas de catastrophes, ainsi que les protocoles de transparence et responsabilité; de plus, la Mission a parcouru les zones affectées. Ultérieurement, elle a émis un rapport incluant des recommandations à considérer par le Gouvernement de la République du Guatemala.

### **Processus de compétences des deux postes d'Auditeur P02**

Le Secrétariat Général de l'OEA a appelé au Concours Externe N. ° EO/46/17 - Nivel P02 – Auditeur (deux postes) conformément aux procédures et normes établies. Trente personnes étaient intéressées pour être prises en considération pour les postes au Bureau de l'Inspecteur, même les agents titulaires actuels.

Selon la révision préliminaire du Département des Ressources Humaines (DHR) 19 candidats ayant les conditions requises ont été identifiés. D'après cette information, l'analyse de l'information envoyée par les candidats et les références offertes par les personnes élues par eux-mêmes, l'OIG a choisi neuf parmi eux pour les inviter à participer de l'évaluation des compétences techniques (évaluation Technique)

L'inspecteur général a développé l'Évaluation Technique et le département des Ressources humaines l'a coordonnée. Le Chef du Département des Services Financiers et l'Inspecteur général ont mené à bien l'évaluation des résultats.

Ceux qui ont obtenu les six meilleurs résultats dans l'Évaluation Technique ont été invités à soutenir un entretien personnel face à une Commission de trois membres du Personnel, intégrée par un spécialiste de DHR, un membre du Comité Consultatif de Sélection et de Promotion et l'Inspecteur général.

Ultérieurement, les deux membres titulaires pour les postes vacants d'auditeur P02 ont été confirmés.

Hugo Eduardo Ascencio

Inspecteur général