

Département Renseignements et enquêtes

Audit annuel effectué par le superviseur indépendant du 15 au 18 avril 2019

En vertu de l'article 9 (a) de la [Politique d'enquête du département Renseignements et enquêtes de l'AMA](#), un superviseur indépendant doit mener un audit annuel de ce département.

Cet audit vise à s'assurer que le département applique de façon continue et rigoureuse des pratiques exemplaires, se conforme aux lois et à la réglementation applicables, et protège les droits et la vie privée des personnes.

Une fois par an, le superviseur indépendant doit soumettre un rapport écrit au directeur général et au Comité exécutif de l'Agence. Une fois approuvées par le Comité exécutif, les conclusions du rapport doivent être publiées sur le site Web de l'AMA.

Les conclusions et les points d'amélioration potentiels décrits dans le rapport du deuxième audit annuel effectué par le superviseur indépendant, M. Jacques Antenen, du 15 au 18 avril 2019, sont présentés ci-dessous. Ancien Juge d'instruction du canton de Vaud et Procureur Fédéral extraordinaire de la Confédération suisse, M. Antenen est actuellement Commandant de la Police cantonale vaudoise.

Conclusions et points d'amélioration potentiels

A. Selon le département

1. Engagement de ressources supplémentaires suivant le plan quadriennal proposé par le département et adaptation du budget du département en conséquence.

Concrètement, cela signifie que trois personnes doivent être engagées dans les meilleurs délais, le cas de l'unité de compliance étant en suspens.

2. Nécessité de créer une séparation physique du local occupé par le CIM [Confidential Information Manager]. Pour des raisons de confidentialité évidente, l'intéressé étant appelé à collaborer avec des WB [Whistleblowers], il doit pouvoir bénéficier d'un lieu de travail approprié, donc privatif.

Cette remarque est reprise mot pour mot de mon rapport 2018. Les adaptations nécessaires n'ont toutefois pas été effectuées et il importe désormais qu'elles le soient.¹

3. À terme, importance de créer une unité de conformité au sein du département, selon Gunter Younger. A l'instar des équipes d'enquête, elle devrait être composée d'un enquêteur et d'un analyste.

¹ L'AMA reconnaît cette situation et veillera à la résoudre dès que possible.

B. Selon le superviseur

1. Même si c'est en quantité limitée, le département a pu bénéficier de renforts durant l'exercice. Il est désormais mieux structuré, mieux organisé. L'engagement d'un premier CIM a permis d'améliorer la cohérence de l'unité, en déchargeant le directeur de la lourde gestion des WB. Le cahier des charges du nouveau coordinateur ou de la nouvelle coordinatrice devra être adapté.
2. La qualité des prestations fournies par le département, compte tenu des ressources à disposition, demeure exceptionnelle. Le niveau des collaborateurs recrutés est époustouflant. L'esprit d'équipe dont ils font preuve également.
3. Evoqué à plusieurs reprises dans ce rapport, le problème du manque de ressources demeure lancinant.

L'objectif de pouvoir disposer à court terme de quatre équipes d'enquêtes doit rester prioritaire.

Pour la crédibilité de la lutte contre le dopage, il est également essentiel de pouvoir traiter toutes les sources d'information, ce qui ne peut pas se faire à l'heure actuelle. L'engagement d'un deuxième CIM est donc fondamental.

Cela dit, le département ne peut pas porter à lui seul la responsabilité des investigations dans la lutte contre le dopage. Plus que jamais, il importe de développer et de vérifier les compétences au sein des fédérations et des organisations nationales antidopage (ONAD) et de favoriser la mise en place de structures performantes et intègres. Cela rend tout à fait pertinent la création d'une unité de compliance telle qu'envisagée par Gunter Younger.

4. Pour garantir la pérennité de la structure, il importe que chaque collaborateur puisse, en cas d'absence ou de départ, être remplacé sans difficulté majeure.

Cela suppose une mise en commun du savoir non seulement en ce qui concerne les enquêteurs et les analystes (la chose est bien en place, notamment grâce aux meetings quotidiens) mais aussi en ce qui concerne le personnel administratif. À cet égard, faute de ressources, le départ de la coordinatrice a provoqué des remous dans la structure. Il a été difficile d'assurer le suivi des missions que cette personne assumait sans partage.

Cela suppose aussi que l'on anticipe d'éventuels départs au sein de la structure, qui pourraient survenir pour des raisons contractuelles, familiales ou personnelles.

Le métier que pratiquent les collaborateurs du département est en effet extrêmement usant, psychiquement comme physiquement. À l'heure actuelle, tous les collaborateurs font preuve d'un dévouement sans borne, passionnés qu'ils sont par leur activité.

Comme tout le monde le sait cependant, les « résultats » obtenus notamment sur le plan judiciaire peuvent avoir un caractère frustrant pour eux. Ils ne sont donc pas à l'abri d'une forme d'épuisement.

Le statut professionnel de certains collaborateurs et les liens qu'ils conservent parfois avec leur corps d'appartenance rend également relativement précaire une stabilité du personnel sur le long terme.

En particulier, la personnalité du directeur est centrale. Il est la cheville ouvrière de cette structure et la question de son remplacement en cas d'indisponibilité doit être étudiée.

5. Compte tenu des moyens à disposition, le risque évoqué l'an passé subsiste quant aux reproches qui pourraient être formulés à l'égard du département et à travers lui à l'AMA de choisir ses objectifs et de le faire de manière arbitraire.

Le département a en effet été accaparé par la force des choses par un petit nombre d'affaires d'importance, en particulier par l'affaire LIMS, qui a fait passer tous les autres dossiers au second plan.

Cela dit, il serait évidemment faux de mesurer l'activité du département au nombre brut de cas traités.

Il s'agit toutefois d'un risque dont on ne peut se prémunir qu'en s'engageant à en faire davantage qu'aujourd'hui et en s'en donnant les moyens.

6. Les attentes du directeur en termes de logistique, soit la nécessité de créer un lieu de travail discret et cloisonné pour le CIM doivent être prises en compte, comme indiqué ci-dessus. Le CIM et les personnes qui le côtoient partagent ce constat et sont eux-mêmes gênés par cette promiscuité.

Lorsqu'un CIM sera engagé pour l'antenne de Lausanne, les mêmes précautions devront d'ailleurs être observées.

7. Il s'agit également d'un rappel mais les collaborateurs du département sont tenus de rester à la pointe des connaissances en matière de lutte antidopage.

Le maintien de ces connaissances passe par une formation continue de haut niveau.

8. L'audit s'est déroulé dans un état d'esprit extrêmement positif. Le superviseur a pu avoir accès à tous les documents et informations dont il estimait avoir besoin pour mener à bien sa mission.

Pour des raisons évidentes, le présent rapport est anonymisé. Seul le directeur apparaît nominativement.

Jacques Antenen,

Commandant de la Police cantonale vaudoise
Ancien Juge d'instruction du canton de Vaud
Ancien Procureur Fédéral extraordinaire de la Confédération

Montréal et Lutry, août 2019