

## Département Renseignement et enquêtes

### Audit annuel effectué par le superviseur indépendant du 31 août au 12 octobre 2020

En vertu de l'article 9 (a) de la [Politique d'enquête du département Renseignement 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, avant la réunion annuelle de mai du Comité exécutif de l'AMA, 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 troisième audit annuel effectué par le superviseur indépendant, M. Jacques Antenen, du 31 août au 12 octobre 2020, 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 ou d'inquiétude**

#### A. Selon le département

1. Poursuite du plan quadriennal avec l'engagement de ressources supplémentaires. Adoption et adaptation du budget du département en conséquence.

Concrètement, cela signifie que trois personnes doivent encore être engagées dans les meilleurs délais, si possible avant fin 2022.

D'autre part et indépendamment de cela, création de la section consacrée aux enquêtes sur la non-conformité, comportant trois collaborateurs.

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

Cette remarque est reprise mot pour mot de mon rapport 2019. Les adaptations nécessaires n'ont toutefois pas été effectuées, en partie à cause de la crise de la COVID-19.

3. Le directeur exprime une crainte liée à l'éventuelle adoption par les autorités américaines du « Rodchenkov Act » sur l'activité de l'Agence.

Cette législation, de par la notion de compétence élargie voire universelle qu'elle contient potentiellement, est de nature à faire concurrence à l'action de l'AMA et représente un danger pour la lutte antidopage dans son ensemble.

D'autre part, l'AMA pourrait se voir privée de budgets dont elle a clairement besoin pour son fonctionnement et son développement.

Des effets de contagion à d'autres pays doivent, en outre, ne pas être sous-estimés.

#### B. Selon le superviseur

1. Même si c'est en quantité limitée, le département a pu bénéficier de renforts durant l'exercice. Il comporte désormais 12 membres, contre 10 l'an passé.

Les efforts dans le domaine des ressources et du recrutement doivent absolument se poursuivre.

L'objectif de pouvoir disposer à court terme, soit pour la fin 2022 au plus tard, de quatre équipes d'enquêtes, doit rester prioritaire. Il est essentiel pour pouvoir couvrir les quatre régions (Amériques, Europe, Afrique et Asie/Océanie), les deux premières étant traitées depuis Montréal et les autres depuis Lausanne.

Il convient donc impératif de doter le directeur des ressources permettant l'engagement de 3 personnes supplémentaires d'ici la fin 2022.

2. Le département ne peut pas porter à lui seul la responsabilité des enquêtes dans la lutte contre le dopage. Plus que jamais, il importe de développer et de vérifier les compétences au sein des fédérations et des OAD et de favoriser la mise en place de structures performantes, indépendantes et intègres. Cela fait d'autant plus de sens de constituer la nouvelle section consacrée aux enquêtes sur la non-conformité – ou compliance investigation section – (trois personnes) et de la rattacher au département dans les meilleurs délais.
3. La qualité des prestations fournies, compte tenu des ressources à disposition, demeure exceptionnelle. Le niveau des collaborateurs recrutés par le département et leur engagement reste impressionnant, même s'il faut évidemment donner la chance aux trois nouveaux collaborateurs recrutés (ce nombre est relativement élevé en raison des deux départs intervenus durant l'exercice) de faire leurs preuves.
4. Tel que mentionné l'an dernier, pour garantir la pérennité de la structure, il importe que chaque collaborateur puisse, en cas d'absence ou de départ - pour des raisons contractuelles, familiales ou personnelles - être remplacé sans difficulté majeure.

La nouvelle organisation en place permet désormais de le faire, compte tenu de la précision des missions assignées à chacun. Elle offre également des perspectives de promotion aux collaborateurs.

Elle permet aussi, et c'est un élément non négligeable, de soulager le directeur d'une partie de sa charge de travail, qui devenait lentement ingérable. Etant moins impliqué dans l'opérationnel pur, il a désormais plus de temps à sa disposition pour déterminer la stratégie du département et s'impliquer dans le processus de recrutement des nouveaux collaborateurs.

5. Plus que jamais, il importe de ne pas juger l'activité du département et spécifiquement de l'IU [Investigation Unit – Unité d'enquête] au nombre brut de dossiers traités.

L'IU a en effet continué d'être accaparée par un petit nombre d'affaires d'importance, soit six, dont l'Opération LIMS, qui à elle seule représente environ 300 cas à traiter.

C'est énorme et cela rend d'autant plus injustes les critiques qui sont formulées contre l'AMA en général et le département en particulier.

De l'avis du superviseur, ces critiques trouvent leur origine ailleurs que dans la compétence et la capacité opérationnelles du département.

Il rejoint sur ce point les craintes émises par le directeur, qui ne doivent pas être sous-estimées par la gouvernance de l'AMA.

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 continuer à être prises en compte, même si l'on comprend que la crise de la COVID-19 et son impact sur Montréal, tout particulièrement, soit venue perturber les projets d'aménagement.
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. Il existe désormais un dossier pour chaque collaborateur où les besoins en formation sont identifiés et listés et l'on s'en réjouit.

8. L'audit s'est déroulé dans un état d'esprit extrêmement positif, même si la distance a évidemment été un obstacle à sa bonne exécution sur certains points logistiques en particulier. 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, octobre 2020