



COMMISSION DE
L'OcéAN INDIEN

PROCEDURE D'INVESTIGATION

(Extrait du manuel d'audit interne de la COI validé par le Comité
d'Audit et des Risques le 15 mars 2022)

Mars 2022

1 Missions d'investigation

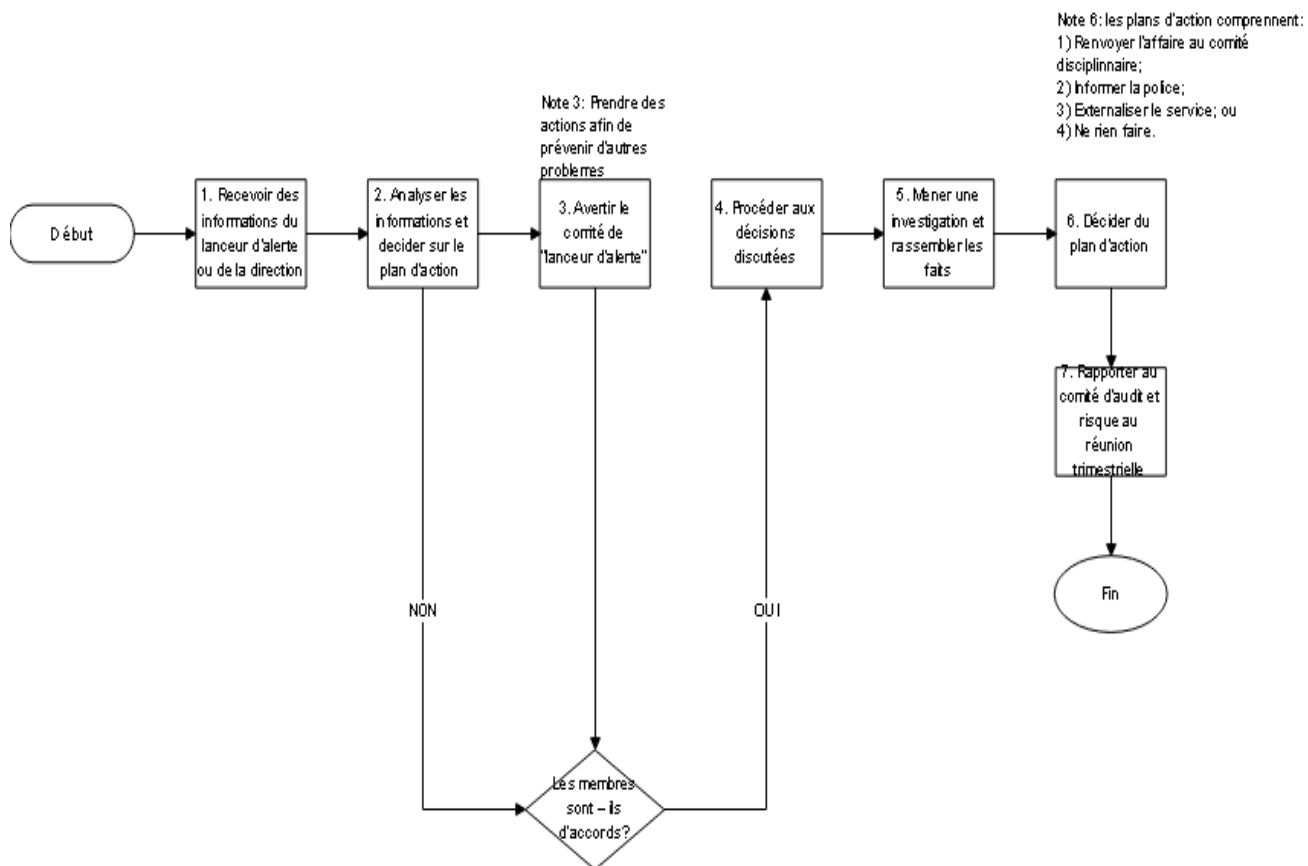
1.1 Objet

Le principal objectif d'une investigation interne, quelle qu'en soit la portée, est de s'assurer qu'elle est ponctuelle, efficace, bien menée et que les problèmes sont abordés de manière efficace. Cet exercice exige de recueillir des faits qui aideront à prendre les bonnes décisions. Si elle est réalisée correctement, une investigation interne peut aider à identifier un problème, à limiter les dommages causés et à le prévenir. Elle comporte les avantages suivants :

- Bon moral et bon niveau de confiance du personnel ;
- Fidélisation du personnel ; et
- Coûts juridiques et financiers substantiels évités.

Plusieurs éléments concourent à l'efficacité d'une investigation : une planification efficace, une exécution rigoureuse et l'application de mesures appropriées une fois l'investigation terminée.

1.2 Déroulement du processus



1.2.1 ÉTAPE 1 : Recevoir des informations du dénonciateur ou de la Direction

Il existe différentes sources pour les demandes. Elles peuvent provenir du système de dénonciation/d'alerte par lequel un employé ou un tiers peut directement adresser ses préoccupations à l'auditeur interne, ou d'un prestataire de service indépendant (ex : Transparency Mauritius) choisi pour agir comme alternative indépendante et externe à la fonction d'audit interne. A la réception de la plainte par le Président du Comité audit et risques (CAR) et le Secrétaire Général/Directeur.ice, le cas peut être référé à l'Auditeur interne pour une enquête.

Les demandes d'investigations peuvent également émaner d'un membre de la direction. Dans ce cas, ce dernier doit systématiquement signifier son intention au Secrétaire Général et au Directeur, de mandater la Fonction d'audit interne de mener une enquête sur un problème particulier.

1.2.2 ÉTAPE 2 : Évaluer les informations et élaborer un plan d'action

L'Auditeur interne évalue le niveau de l'information reçue et la crédibilité des allégations en fonction de sa connaissance de l'organisation. Il/elle décidera ensuite des actions à prendre, ce qui inclut une des actions suivantes :

- Mener une enquête complète, c'est-à-dire une recherche minutieuse ou un examen approfondi avec pour objectif de découvrir des faits ;
- Réaliser un examen spécial, par exemple identifier les faiblesses dans l'environnement de contrôle et recommander des mesures correctives ;
- Référer le cas à un autre département pour des actions supplémentaires ;
- Référer le cas à la police et/ou demander un avis juridique ; et
- Ne rien faire (exceptionnellement).

Si nécessaire, l'Auditeur interne met à jour le plan d'audit annuel de façon à refléter l'enquête interne.

1.2.3 ÉTAPE 3 : Avertir le Comité de dénonciation/d'alerte

L'Auditeur interne informe le Comité de dénonciation/d'alerte, qui se compose du Responsable des Finances, du Responsable des Ressources Humaines et du Directeur, des résultats de son évaluation préliminaire. L'Auditeur interne doit justifier son plan d'action. Les résultats de l'évaluation préliminaire qui sont communiqués au Comité peuvent inclure des actions avec effet immédiat afin de protéger les intérêts de l'organisation. Le Comité peut contester la décision et dans ce cas, une réunion est organisée entre l'Auditeur interne et les membres du Comité afin de convenir d'un plan d'action approprié.

1.2.4 ÉTAPES 4 -5 : Appliquer la décision, mener l'enquête et rassembler les faits

L'Auditeur interne applique la décision convenue avec le Comité de dénonciation et en évalue la portée puis élabore un plan d'action en conséquence. L'Auditeur interne mène l'enquête et rassemble des preuves selon un programme de travail documenté. L'Auditeur interne s'assure que les informations probantes sont suffisantes pour arriver à une conclusion sur les constatations factuelles. Tous les travaux réalisés sont documentés et garantissent que toutes les informations relatives à l'enquête/examen spécial restent confidentielles à tout moment. L'Auditeur interne reste prudent dans toutes les communications se rapportant à l'investigation.

1.2.5 ÉTAPE 6 : Établir le plan d'action

En fonction des preuves rassemblées, l'Auditeur interne met fin à l'investigation et prépare un rapport final qui inclut les allégations, les faits et la conclusion. Un modèle de rapport d'investigation est fourni dans le document **modèle T_III1**.

Les conclusions suivantes peuvent être tirées :

- Classer l'affaire car les allégations se sont avérées fausses ou insuffisantes pour conclure ;
- Référer l'affaire au Comité disciplinaire ;
- Référer l'affaire à la police après avoir demandé un avis juridique et obtenu l'approbation du Comité de dénonciation et du CAR ; et

- Externaliser le service d'investigation sur les fraudes après consultation du conseil juridique et approbation du Comité de dénonciation et du CAR.

Les mauvaises conduites des employés ainsi que des manquements au niveau des contrôles et des procédures identifiés au cours de l'enquête sont signalés dans un rapport ainsi que les mesures correctives qui peuvent inclure entre autres :

- Une formation/sensibilisation des employés ;
- La rédaction de nouvelles politiques et procédures ; et/ou
- Une révision des politiques et procédures existantes.

1.2.6 Étape 7 : Rendre compte au Comité d'audit lors des réunions trimestrielles

L'auditeur interne présente systématiquement au CAR durant les réunions trimestrielles toutes les enquêtes menées. Un rapport récapitulatif est préparé et il met en évidence les détails sur les allégations, l'évaluation préliminaire effectuée et les résultats du rapport final, ainsi qu'une mise à jour sur une action convenue.

Les enquêtes étant ponctuelles et non planifiées, l'Auditeur interne doit également présenter au CAR l'impact de l'exécution de telles missions sur son plan d'audit annuel.