



OEA | MESICIC

MÉCANISME DE SUIVI DE LA  
MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION  
INTERAMÉRICAINNE CONTRE LA CORRUPTION  
Trente-deuxième réunion du Comité des experts  
Du 11 au 14 mars 2019  
Washington, DC

OEA/Ser.L.  
SG/MESICIC/doc.538/18.rev4  
DATE : 14 mars 2019  
Original: espagnol

RÉPUBLIQUE D'HAÏTI

(VERSION FINALE)

(Adoptée à la séance plénière tenue le 14 mars 2019)

## RÉSUMÉ

Compte tenu qu'Haïti n'entretenait aucun lien avec le MESICIC au moment du déroulement du Deuxième cycle du Mécanisme, le présent rapport comprend l'analyse complète de la mise en œuvre des dispositions de la Convention interaméricaine contre la corruption sélectionnées par le Comité d'experts du MESICIC pour le Deuxième cycle ainsi que pour le Cinquième cycle.

Les dispositions sélectionnées pour le Deuxième cycle sont celles prévues aux paragraphes 5 et 8 de l'article III de la Convention interaméricaine contre la corruption, qui se rapportent, respectivement, aux systèmes de recrutement des fonctionnaires et d'acquisition de biens et services par l'État ainsi qu'aux systèmes de protection des fonctionnaires et des particuliers qui dénoncent de bonne foi les actes de corruption et à la pénalisation des actes de corruption prévus à l'article VI de ladite Convention.

En vue du Cinquième cycle, ont été sélectionnés à leur tour les paragraphes 3 et 12 de l'article III de la Convention concernant, respectivement, les mesures destinées à créer, à maintenir et à renforcer les directives données au personnel des organismes publics pour assurer qu'il comprenne parfaitement ses responsabilités et les règles d'éthique régissant ses activités ainsi que l'étude de mesures additionnelles de prévention qui tiennent compte des rapports entre une rémunération équitable et la probité dans la fonction publique.

L'analyse a été effectuée dans le cadre de la Convention, du Document de Buenos Aires, du Règlement du Comité et des méthodologies adoptées par ledit Comité pour la réalisation des visites *in situ* et pour le Cinquième cycle, y compris les critères qui y ont été établis pour orienter les analyses sur le traitement égalitaire de tous les États parties, l'équivalence fonctionnelle et l'objectif de la Convention et du MESICIC d'encourager, de faciliter et de renforcer la coopération entre les États en matière de prévention, de détection, de sanction et d'élimination de la corruption.

Afin de mener à bien les analyses, le Comité a disposé de la réponse d'Haïti au questionnaire, des informations recueillies par le Secrétariat technique et d'une importante source de renseignements, tels ceux collectés lors de la visite *in situ* réalisée à Haïti du 9 au 11 octobre 2018 par les représentants de l'Argentine et du Panama en tant que États membres du sous-groupe d'analyse d'Haïti, au cours de laquelle il a été possible, grâce au soutien du Secrétariat technique du MESICIC, de détailler, clarifier et compléter les informations fournies par Haïti ainsi que d'écouter les avis des organismes de la société civile concernant les thèmes analysés, ce qui a contribué à assurer l'objectivité et l'exhaustivité des informations à la disposition du Comité sur ces thèmes.

En ce qui concerne la mise en œuvre en Haïti des dispositions de la Convention interaméricaine contre la corruption sélectionnées par le Comité d'experts du Mécanisme de suivi de cette mise en œuvre (MESICIC) pour le Deuxième cycle d'analyse, sur la base de la méthodologie à suivre pour le Cinquième cycle et compte tenu des informations fournies dans la réponse au questionnaire et lors de la visite *in situ*, le Comité a formulé des recommandations qui visent les objectifs suivants :

Pour ce qui est des systèmes de recrutement des fonctionnaires, le Comité a notamment recommandé à Haïti entres autres : d'envisager d'adopter des dispositions qui précisent clairement les postes qui peuvent être pourvus de façon exceptionnelle par nomination discrétionnaire; d'adopter des dispositions qui garantissent que les agents publics titulaires d'un contrat ne puissent pas accéder aux concours internes et que ceux-ci ne puissent participer qu'à des concours externe; de renforcer l'Office de management des ressources humaines (OMRH) afin qu'il dispose de l'indépendance, des attributions et des compétences nécessaires pour qu'il puisse remplir pleinement sa fonction d'organe régulateur et de contrôle de l'application des lois et des règlements en matière de recrutement des fonctionnaires applicable aux Ministères et aux institutions publiques relevant de sa compétence; considérer la possibilité de doter la fonction publique d'un organe consultatif en la matière; d'adopter des normes qui

régissent le recrutement du personnel du Pouvoir législatif et du Pouvoir judiciaire, de même que leur organe de surveillance et de contrôle; et d'élaborer et de publier des statistiques sur les résultats des processus de sélection relatifs à l'entrée dans la fonction publique afin d'identifier les défis et de recommander des mesures correctives, le cas échéant.

En ce qui concerne les systèmes d'acquisition de biens et services par l'État, le Comité a notamment formulé les recommandations suivantes : envisager de consolider les normes en matière de passation de marchés publics en un seul ouvrage complet pour en faciliter la compréhension et l'application ; élaborer et mettre en œuvre un régime de sanctions destiné spécifiquement aux autorités contractantes qui ne s'acquittent pas de leurs obligations en matière de passation de marchés publics ; constituer un registre public national de prestataires d'ouvrages, de biens et de services ; adopter des dispositions qui encouragent la participation de la société civile au suivi et au contrôle des marchés publics ; établir des critères objectifs concernant le recours à un mode de passation exceptionnel relatif à un « ouvrage complémentaire s'avérant nécessaire » ; adopter des mécanismes de coopération entre les diverses institutions publiques compétentes en matière de détection et répression de la passation illégale de marchés publics ; adopter les mesures appropriées pour garantir que le recours aux procédures de passation de marchés par entente directe découle de la stricte application de la loi, de manière à ce que l'appel d'offres ouvert constitue la règle principale, conformément aux dispositions de la loi ; et élaborer et publier des statistiques sur les résultats des procédures de passation de marchés publics afin d'identifier les défis et de recommander des mesures correctives, le cas échéant.

En ce qui a trait aux systèmes de protection des fonctionnaires et des particuliers qui dénoncent de bonne foi les actes de corruption, le Comité a notamment recommandé ce qui suit : envisager d'adopter un cadre juridique et réglementaire complet qui offre une protection aux fonctionnaires et aux particuliers qui dénoncent de bonne foi les actes de corruption; adopter des mécanismes de protection pour tous les dénonciateurs et leurs familles, en vue de protéger non seulement leur intégrité physique mais aussi leurs conditions de travail, particulièrement lorsque les dénonciateurs sont des fonctionnaires et que les actes de corruption impliquent un supérieur hiérarchique ou des collègues de travail ; et instaurer une procédure simplifiée et facilement accessible pour la présentation des demandes de mesures de protection en faveur des dénonciateurs et des témoins d'actes de corruption.

En ce qui concerne les actes de corruption, le Comité a notamment recommandé ce qui suit : envisager d'adapter et/ou de compléter certaines dispositions légales relatives aux comportements délictueux décrits à l'article VI.1 de la Convention, de manière à inclure l'ensemble des éléments prévus audit article ; renforcer l'Unité de lutte contre la corruption (ULCC) en lui garantissant les ressources nécessaires à la bonne exécution de ses fonctions ; adopter des mécanismes qui permettent à l'ULCC d'assurer le suivi des enquêtes sur les actes de corruption présumés qu'elle soumet aux diverses instances judiciaires ; et élaborer des statistiques sur les résultats des procédures relatives aux actes de corruption afin d'identifier les défis et de recommander les mesures correctives nécessaires.

Concernant l'analyse de la première disposition sélectionnée lors du Cinquième cycle relative aux directives données au personnel des organismes publics pour assurer qu'il comprenne parfaitement ses responsabilités et les règles d'éthique régissant ses activités, prévue à l'article III, paragraphe 3, de la Convention, conformément à la méthodologie convenue pour ce cycle, l'État analysé a porté son choix sur le personnel de la Direction générale du Budget (ci-après « DGB ») et celui de l'Administration générale des Douanes (ci-après « AGD »).

En ce qui concerne le personnel de la DGB et de l'AGD, cette analyse visait à déterminer si l'État haïtien avait pris des dispositions et/ou des mesures destinées à assurer la bonne compréhension, par ledit personnel, de ses responsabilités et des règles éthiques régissant ses activités. Elle visait également à déterminer les aspects suivants : comment et quand communiquer les directives, les programmes prévus à

cet effet, les instances compétentes en la matière ainsi que les résultats objectifs obtenus grâce à l'application desdites dispositions et/ou mesures régissant les activités du personnel des institutions susmentionnées, en prenant note des difficultés et/ou lacunes rencontrées pour atteindre l'objectif de cette disposition de la Convention.

Certaines recommandations soumises pour examen à Haïti concernant ce qui précède visent les objectifs suivants : instaurer un programme de formation formelle pour le personnel de la DGB ainsi que pour celui de l'AGD afin de garantir leur participation obligatoire aux programmes de formation et d'accueil ou d'orientation relatifs à leurs fonctions et aux règles éthiques régissant leurs activités, ledit programme devant inclure les cours proposés et un calendrier et être dispensé de manière présentielle ou en ligne afin de permettre à l'ensemble des employés de bien comprendre lesdites fonctions et règles, notamment les évaluations en fin de formation ; et, instaurer un organe directeur chargé de définir, d'orienter, de conseiller ou d'appuyer la procédure employée pour faire connaître au personnel de la DGB et de l'AGD ses fonctions et les règles éthiques régissant ses activités, et de superviser leur bonne exécution, ainsi que les mesures ou actions qui peuvent être prises pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures régissant ce domaine.

Conformément à la méthodologie mentionnée, l'analyse de la deuxième disposition sélectionnée lors du Cinquième cycle, prévue à l'article III, paragraphe 12, de la Convention, visait à définir si l'État haïtien avait étudié les mesures de prévention qui tiennent compte des rapports entre une rémunération équitable et la probité dans la fonction publique et s'il avait établi des critères objectifs et transparents pour déterminer la rémunération des agents publics, en recommandant à Haïti notamment d'adopter le système de rémunération applicable à la fonction publique prévu par la règle de droit régissant ce domaine, d'instaurer un cadre juridique pour la rémunération des fonctionnaires des pouvoirs législatif et judiciaire en se basant pour tout ce qui précède sur des critères objectifs et transparents et de publier la grille de salaires utilisée pour la rémunération des fonctionnaires.

## COMITÉ D'EXPERTS DU MÉCANISME DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION INTERAMÉRICAINE CONTRE LA CORRUPTION (MESICIC)

### RAPPORT RELATIF À L'APPLICATION PAR LA RÉPUBLIQUE D'HAÏTI DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION SÉLECTIONNÉES EN VUE DE LEUR ANALYSE AU COURS DES DEUXIÈME ET CINQUIÈME CYCLES<sup>1</sup>

#### INTRODUCTION

##### 1. Contenu du Rapport<sup>2</sup>

[1] Le présent rapport traitera, en premier lieu, de la mise en œuvre, par la République d'Haïti, des dispositions de la Convention interaméricaine contre la corruption, lesquelles ont été sélectionnées par le Comité d'experts du Mécanisme de suivi de la Convention interaméricaine (MESICIC) pour le Deuxième cycle d'analyse. Les dispositions sélectionnées pour le Deuxième cycle sont celles qui sont prévues à l'Article III, paragraphe 5 de cette Convention (Systèmes de recrutement de personnel dans la fonction publique et d'acquisition de biens et services par l'État); l'Article III, paragraphe 8 (Systèmes de protection des fonctionnaires et des particuliers qui dénoncent de bonne foi les actes de corruption); et l'Article VI (Actes de corruption).

[2] Deuxièmement, le présent rapport traitera de la mise en œuvre de la disposition de la Convention interaméricaine contre la corruption, sélectionnée par le Comité d'experts du MESICIC pour le Cinquième cycle d'analyse. Les dispositions sélectionnées sont celles prévues aux paragraphes 3 et 12 de l'Article III de la Convention concernant, respectivement, les mesures destinées à créer, à maintenir et à renforcer: « *les directives données au personnel des organismes publics pour assurer qu'il comprenne parfaitement ses responsabilités et les règles d'éthique régissant ses activités* » et « *l'étude de mesures additionnelles de prévention qui tiennent compte des rapports entre une rémunération équitable et la probité dans la fonction publique* ».

##### 2. Ratification de la Convention et liens avec le Mécanisme

[3] Selon le registre officiel du Secrétariat général de l'OEA, la République d'Haïti a ratifié la Convention interaméricaine contre la corruption le 14 avril 2004 et a déposé l'instrument de ratification pertinent le 7 juin 2004.

---

<sup>1</sup> Prenant en compte le fait que la République d'Haïti n'était pas affiliée au MESICIC lors du Deuxième cycle du MESICIC, le présent rapport préliminaire a été préparé conformément aux articles 23 a) et 28 des Règles de procédures du Comité, et conformément à la Méthodologie pour le suivi des recommandations formulées et des dispositions analysées lors du Deuxième cycle et pour l'analyse des dispositions de la Convention sélectionnées pour le Cinquième cycle (document SG / MESICIC / doc.438 / 15 rev.) et le Format des rapports de pays (document SG / MESICIC / doc.439 / 15 rev.1); les deux derniers de ces documents ont été adoptés par le Comité à sa vingt-cinquième réunion, tenue au siège de l'OEA à Washington DC (États-Unis d'Amérique) du 16 au 20 mars 2015.

<sup>2</sup> Prenant en compte le fait que la République d'Haïti n'était pas affiliée MESICIC lorsque s'est déroulé le Deuxième Cycle, le Chapitre XII de la *Méthodologie pour l'analyse de la mise en œuvre de la disposition de la Convention interaméricaine contre la corruption sélectionnée pour le Cinquième Cycle* prévoit ce qui suit : « *En ce qui concerne les États qui n'étaient pas membres du Mécanisme lorsque s'est déroulé le Deuxième Cycle, on leur appliquera la méthodologie adoptée par le Comité pour ce cycle en ce qui a trait à l'analyse des dispositions de la Convention qui ont été sélectionnées.* » De même, en ce qui concerne l'analyse des dispositions de la Convention sélectionnées pour le Deuxième Cycle, seront pris en considération « *les difficultés éventuelles de la mise en œuvre et les besoins de coopération technique requis par les États* ».

[4] De même, la République d'Haïti a signé la Déclaration sur le Mécanisme de suivi de la Convention interaméricaine contre la corruption le 9 décembre 2010.

## I. RÉSUMÉ DES RENSEIGNEMENTS REÇUS

### 1. Réponse de la République d'Haïti

[5] Le Comité voudrait souligner la collaboration dont il a bénéficié de la part de la République d'Haïti tout au long du processus d'analyse, et particulièrement de la part de l'Unité de Lutte contre la Corruption (ci-après « ULCC »). Cette collaboration s'est fait ressentir, entre autres, à travers la réponse au questionnaire, dans la disponibilité qu'elle a démontrée pour clarifier et compléter le contenu de ce questionnaire, de même que dans l'appui qu'elle a fourni pour la réalisation de la visite *in situ* dont traite le paragraphe suivant du présent rapport. La République d'Haïti a assorti sa réponse de dispositions et documents qui, selon elle, sont pertinents. Cette réponse ainsi que les dispositions et documents peuvent être consultés sur le site Internet suivant : [http://www.oas.org/en/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5\\_hti\\_response.pdf](http://www.oas.org/en/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5_hti_response.pdf).

[6] De surcroît, le Comité veut souligner que l'État analysé a donné son approbation à la réalisation de la visite *in situ*, conformément au point 5 des dispositions de la *Méthodologie à suivre pour réaliser les visites in situ*, laquelle s'est déroulée du 9 au 11 octobre 2018 avec la participation des Représentants de l'Argentine et du Panama (en leur qualité de membres du sous-groupe d'analyse) et l'appui du Secrétariat technique du MESICIC. Les renseignements obtenus au cours de cette visite sont retranscrits dans les paragraphes correspondants du présent rapport auquel est également annexé le programme de la visite *in situ*, conformément aux prescriptions du point 34 des dispositions de la *Méthodologie à suivre pour réaliser les visites in situ*.

[7] Le Comité a tenu compte, pour son analyse, des renseignements fournis par la République d'Haïti jusqu'au 11 octobre 2018 (date de clôture de la visite précitée) et de ceux qui ont été fournis et sollicités antérieurement par le Secrétariat et les membres du sous-groupe d'analyse pour s'acquitter de leurs fonctions, conformément au *Règlement et normes procédurales*; à la *Méthodologie à suivre pour l'analyse de la mise en œuvre de la disposition de la Convention interaméricaine contre la corruption sélectionnée pour le Cinquième cycle*; et à la *Méthodologie à suivre pour réaliser les visites in situ*.

### 2. Documents et renseignements reçus des organisations de la société civile et/ou, entre autres, des organisations du secteur privé, des associations professionnelles, des universitaires ou des chercheurs

[8] Le Comité n'a pas reçu, dans les délais fixés dans le Calendrier du Cinquième cycle, les documents de la part des organisations de la société civile comme le prescrit l'article 34 b) du Règlement du Comité.

[9] Cependant, pendant la visite *in situ* réalisée dans l'État analysé, des renseignements ont été recueillis auprès de représentants d'organisations de la société civile, d'associations professionnelles et des milieux universitaires qui avaient été invités à participer à des réunions à cette fin conformément au point 27 des dispositions de la *Méthodologie à suivre pour réaliser les visites in situ*. La liste de ces différentes entités est mentionnée dans le programme de la visite se trouvant en annexe du présent rapport. Ces informations sont reflétées dans les paragraphes correspondants lorsqu'elles s'avèrent pertinentes.

## II. ANALYSE, CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE PAR L'ÉTAT PARTI DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION SÉLECTIONNÉES POUR LE DEUXIÈME CYCLE:

### 1. LES SYSTÈMES DE RECRUTEMENT DE PERSONNEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET D'ACQUISITION DE BIENS ET DE SERVICES PAR L'ÉTAT (ARTICLE III (5) DE LA CONVENTION)

#### 1.1. SYSTÈMES DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

##### 1.1.1. Existence d'un cadre juridique et/ou d'autres mesures et mécanismes appelés à les mettre en pratique

[10] La République d'Haïti est dotée d'un ensemble de dispositions relatives aux systèmes de recrutement du personnel dans la fonction publique:

[11] – Dispositions de rangs constitutionnels applicables à l'ensemble de l'Administration publique consacrées à l'article 234 de la Constitution de la République d'Haïti de 1987 selon laquelle « *l'Administration Publique Haïtienne est l'instrument par lequel l'État concrétise ses missions et pour garantir sa rentabilité, elle doit être gérée avec honnêteté et efficacité* ». La *Loi constitutionnelle portant amendement de la loi de la constitution de 1987* apporte des précisions sur la l'Administration Publique Nationale: elle est constituée de l'Administration d'État et de l'Administration des collectivités territoriales.

[12] La Constitution de la République d'Haïti de 1987, à son article 160, attribue au Premier Ministre la fonction de nommer et de révoquer les fonctionnaires publics selon les conditions prévues par la Constitution et les dispositions de la législation sur le statut général de la fonction publique. Cet attribut peut, selon l'article 171, être délégué aux Ministres pour certaines catégories d'agents de la fonction publique en fonction des conditions fixées par législation sur la fonction publique. La Constitution de la République d'Haïti de 1987, à son article 142, établit que le Président de la République nomme les directeurs généraux de l'Administration publique. Il nomme également les conseils d'administration des organismes autonomes.

[13] La Constitution, à son article 236.2, définit également la fonction publique. Elle établit celle-ci comme une « carrière », règlementée selon les principes d'aptitude, du mérite et de la discipline (article 236.1). Les fonctionnaires, qui forment le corps de la fonction publique, sont au service exclusif de l'État (article 235) et ne peuvent être engagés « *que par voie de concours ou autres conditions prescrites par la Constitution et par loi* » (article 236.2). La Constitution précise également qu'ils sont tenus « *à l'observation stricte des normes et l'éthique déterminées par la loi sur la fonction publique* » (article 235) et qu'ils n'appartiennent pas à un service public déterminé, mais à la fonction publique même « *qui les met à la disposition des divers organismes de l'État* » (article 237). L'article 240 dresse une liste des fonctions ou des charges politiques ne donnant pas accès à la carrière administrative.

[14] – Dispositions légales applicables à l'ensemble de l'Administration centrale l'État, comme celles prévues dans le *Décret du 17 mai 2005 portant organisation de l'Administration centrale de l'État*, lequel prévoit l'architecture institutionnelle de l'exécutif. Il divise l'Administration d'État en quatre composantes: l'Administration centrale; les organes du Pouvoir judiciaire; les organes du Pouvoir législatif; et les organes des institutions indépendantes (article 3). L'article 4 précise la portée du décret: il ne s'applique pas aux organes du Pouvoir judiciaire, aux organes du Pouvoir législatif, aux institutions indépendantes et aux collectivités territoriales. De ce fait, il appert des dispositions de cet article que sa portée se limite exclusivement à l'Administration centrale de l'État. Le champ d'application de cet article

inclut notamment, selon l'article 5, les services déconcentrés, dont les organismes autonomes à caractère administratif, culturel ou scientifique (articles 116 à 125) disposant d'agents publics également assujettis aux dispositions de la loi portant statut général de la fonction publique (article 125). Le décret réitère certains éléments portant sur le recrutement des fonctionnaires publics énoncés dans la Constitution, dont le pouvoir de nomination du Premier Ministre (article 26) « *de pourvoir aux emplois publics dans les limites de la Constitution* » (article 26.1). Ainsi, le Premier Ministre « *nomme et révoque directement les fonctionnaires de l'État selon les conditions prévues par la Constitution et par la loi sur le statut général de la fonction publique* » (article 28). Il peut également déléguer ce pouvoir de nomination dans l'autorité qu'exerce le Ministre « *de pourvoir à certains emplois publics dans les structures du Ministère dont il a la charge conformément aux procédures prévues par la loi régissant la fonction publique* » (article 40.1). Le pouvoir disciplinaire est aussi attribué au Premier Ministre pour « *gérer la carrière des agents de la fonction publique conformément au statut général de la fonction publique ainsi que d'appliquer les mesures disciplinaires* » (article 26.2). Il veille également au maintien de la discipline et de l'ordre (article 26.2).

[15] L'article 70 institue une Direction ou un Service des Ressources Humaines au sein de chaque Ministère. L'article prescrit à la Direction ou au Service des Ressources Humaines d'entretenir des rapports permanents avec l'ensemble des structures de son Ministère ainsi qu'avec l'Office de Management et des Ressources Humaines (ci-après « OMRH »), et ce dans le but d'accomplir sa mission, qui comprend, entre autres, de procéder au recrutement du personnel, d'établir les plans de carrière et d'en assurer le suivi, de même que de veiller à la mise en œuvre, à l'application et au respect de la loi portant Statut Général de la Fonction Publique (article 72). La Direction ou le Service des Ressources Humaines est aussi chargé de la planification de la dotation en personnel et des affectations (article 72).

[16] Quant à l'OMRH, il est un organe « *de coordination stratégique* » et « *à vocation interministérielle* », c'est-à-dire, chargé de « *la cohérence des politiques publiques sectorielles* » et de « *la maîtrise des politiques transversales* » (articles 109-110). Il veille, entre autres, à la « *performance du système de fonction publique par des mesures de régulation et d'évaluation* ». De même, l'OMRH veille à la formulation des politiques en matière développement des ressources humaines, à la régulation du fonctionnement du système de la fonction publique ainsi qu'à l'adaptation et à l'harmonisation des procédures administratives (article 113).

[17] Le Conseil Supérieur de l'Administration et de la Fonction Publique (ci-après « CSAFP »), pour sa part, est chargé d'examiner les questions d'ordre général relatives à l'élaboration et à la mise en œuvre de la modernisation du service public, dont la gestion des ressources humaines (articles 103-104). Il est composé de divers Ministres et de personnes « *choisies en raison de leurs compétences particulières* » (article 105). Ils sont nommés par Arrêté du Premier Ministre (article 106).

[18] La Cour Supérieure des Comptes et du Contentieux Administratif (ci-après « CSC/CA ») assure le contrôle juridictionnel des recours formés par les fonctionnaires et les agents contractuels de l'Administration (article 160). Ces recours ne sont point « *suspensifs des décisions administratives* ». La Cour peut faire « *droit à une demande de sursis à l'exécution d'une décision administrative* » (article 161).

[19] – Dispositions légales applicables à l'Administration Publique Nationale et aux fonctionnaires publics, comme celles prévues dans le *Décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique*, lequel régit la gestion des emplois publics (article 1) et établit les principes fondamentaux du recrutement des fonctionnaires. Le décret définit d'abord le terme d' « agent public ». Ainsi, est réputée agent public toute personne physique faisant l'objet, soit d'un acte de nomination ou d'un contrat de droit public pour exercer « *un emploi pour le compte d'une institution publique ou une personne de l'Administration Publique Nationale* » (article 4).

[20] L'Administration Publique Nationale comprend des emplois permanents et des emplois non permanents, qui sont dans les deux cas, occupés par des personnes ayant la qualité d'agents publics (article 2). Les emplois permanents se fondent sur un besoin permanent et sont assurés par des agents dits fonctionnaires (article 6), alors que les emplois non permanents réfèrent à un besoin occasionnel et sont occupés par des agents publics ayant le statut de contractuel.

[21] Les fonctionnaires sont nommés à un emploi permanent de l'Administration Publique Nationale par acte de nomination (article 7). Ainsi, est réputé fonctionnaire « *tout agent public de nationalité haïtienne nommé à un emploi permanent à temps complet et titularisé dans un grade de hiérarchie administrative* » (article 8). L'ensemble des agents publics ayant la qualité de fonctionnaire forment la fonction publique (article 9).

[22] Tout comme la Constitution, le décret établit la fonction publique comme une « *carrière* », règlementée par la loi sur la base de l'aptitude, du mérite et de la discipline (article 10). Enfin, l'article 11 énumère les fonctions ne donnant pas accès à la carrière de fonctionnaire. Ces fonctions sont, en général, des emplois ou des charges d'ordre politique.

[23] Pour ce qui est des agents publics contractuels, ceux-ci sont appelés à occuper des emplois non permanents par voie de contrat (article 13). Ainsi, l'agent public contractuel est titulaire d'un contrat de droit public et appelé à fournir un service à l'Administration pour une durée de temps limité prévue par contrat (article 13). Le contrat lie l'agent contractuel à une institution publique donnée et régit les conditions de l'emploi qui correspondent à sa spécialité (article 13.1). Le contrat ne peut excéder « *les limites de l'exercice fiscal en cours* » et ne peut être reconduit que de manière expresse (article 14).

[24] Les principes qui régissent les ressources humaines de la fonction publique sont énumérés à l'article 19: l'égalité d'accès; l'impartialité et l'équité dans la prise de décisions; l'impartialité et la neutralité dans l'exercice des fonctions; et la compétence, l'honnêteté, le respect de la légalité et l'imputabilité des fonctionnaires.

[25] Suivant ces principes, les agents publics ne peuvent être engagés que par voie de concours et autres conditions prévues par la Constitution et ledit décret (article 16). Les agents publics dits temporaires et donc contractuels, auxquels l'Administration peut faire appel font, toutefois, exception (article 16). Cela étant dit, ceux-ci peuvent cependant devenir fonctionnaires, s'ils le souhaitent, suivant les conditions prévues au décret (article 18).

[26] Le décret consacre les articles 20 à 46.1 au cadre institutionnel de la fonction publique. Ainsi, la gestion de la fonction publique est assurée par trois organes : le CSAFP, l'OMRH et les Directions ou les Services des Ressources Humaines au sein des Ministères et des institutions publiques régis par ledit décret (article 22). L'article 21 prévoit aussi la possibilité de créer des organes de consultation au sein de la fonction publique en vue de garantir le respect et l'application du décret.

[27] Les articles 23 et 24 reprennent les articles du *Décret du 17 mai 2005 portant organisation de l'Administration centrale de l'État* et réaffirment le rôle prescrit au CSAFP, soit celui de formuler et évaluer « *les politiques générales du gouvernement en matière d'administration publique et des ressources humaines* » (article 23). Il prévoit aussi la composition de ses membres (article 24).

[28] Les articles 25 à 31 décrivent les fonctions de l'OMRH, qui se retrouve sous l'autorité du CSAFP (article 27). L'OMRH est responsable de « *la gestion globale des effectifs de la fonction publique* » et « *de la carrière des fonctionnaires* » (article 27). Organe régulateur, l'OMRH est plus largement affecté au « *contrôle de l'application des lois et des règlements régissant la fonction publique* » (article 30).

[29] Selon l'article 25, l'OMRH connaît de toutes questions d'ordre général concernant la fonction publique, notamment celles relatives « *au recrutement des fonctionnaires* », y compris les propositions de titularisation (article 26), de même que celles relatives « *à la promotion et à l'organisation des filières professionnelles en fonction de la mission et de la vocation des institutions* ». L'OMRH est par conséquent tenu de tenir un fichier central qui renseigne sur la carrière des fonctionnaires (article 28). De même, puisque l'OMRH est chargé d'organiser, sous l'autorité du CSAFP, les concours pour le recrutement des fonctionnaires (article 29), les décisions relatives aux mouvements de personnel doivent lui être signalées sur une base régulière (article 27).

[30] Les Directions ou les Services des Ressources Humaines dans les divers Ministères et autres institutions publiques régies par le décret en question, pour leur part, « *assurent la gestion quotidienne des personnels des services publics et organisent leur carrière* » (article 32). La gestion et l'organisation doivent s'effectuer conformément aux dispositions du décret et aux directives de l'OMRH (article 32). Conséquemment, les Directions ou les Services des Ressources sont tenus de communiquer « *systématiquement la liste des emplois vacants à l'ensemble du personnel de l'administration concernée* » et d'en faire rapport à l'OMRH (article 34). L'OMRH publie, par la suite, les décisions portant sur le recrutement, la nomination, la promotion et les mises à la retraite des fonctionnaires conformément à l'article 33.

[31] Finalement, aux termes des articles 46 et 46.1, la CSC/CA « *est l'organe juridictionnel pour toutes contestations des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Administration donnant lieu à un recours contentieux* ». La saisine de la Cour se fait conformément « *aux procédures prescrites par la loi portant son organisation et son fonctionnement* » (article 46.1).

[32] Les normes relatives à l'accès à la fonction publique se trouvent aux articles 47 à 49. Selon l'article 47, l'accès à la fonction publique « *se base essentiellement sur le mérite, sans aucune discrimination de couleur, de race, de sexe, ni d'opinions politiques et religieuses* ». Pour y accéder, il faut être de nationalité haïtienne, jouir de ses droits civils et politiques, être de bonne vie et de bonnes mœurs ainsi que remplir les conditions de compétence professionnelle et d'aptitude physique (article 48). Le processus d'admission d'un candidat comporte trois étapes: le recrutement et la sélection; le stage; et la nomination et la titularisation (article 49).

[33] La première étape, soit celle du recrutement et de la sélection, est définie aux articles 50 à 57. L'article 50 stipule l'objectif du recrutement, c'est-à-dire, « *la sélection sur concours des candidats à la fonction publique aptes à exercer certaines fonctions* ». L'article 51 précise que ces concours peuvent être internes ou externes, organisés « *soit sur épreuves, soit sur titre, soit sur épreuves et sur titre, selon la nature des emplois à pourvoir* ». Les modalités du concours sont établies par Arrêté du Premier Ministre (article 52). Les concours internes sont ceux ouverts, d'une part « *aux agents publics contractuels désireux d'être titularisés comme fonctionnaires et d'autre part, aux fonctionnaires qui veulent passer d'une catégorie inférieure à une catégorie supérieure* » (article 53). Pour ce qui est des concours externes, ceux-ci « *sont ouverts à toute personne extérieure à l'administration qui, remplissant les conditions requises, désirent se porter candidats à la fonction publique* » (article 54). Les divers Ministères et institutions régis par ledit décret sont tenus de fournir à l'OMRH la liste des besoins en personnel, que ce soit à titre d'augmentation de l'effectif, pour cause de remplacement de fonctionnaires démissionnaires, décédés, révoqués, mis en disponibilité ou à la retraite ou pour cause d'abandon de poste (article 55). Ceux-ci doivent également communiquer à l'OMRH « *les disponibilités budgétaires correspondant aux emplois* » pour lesquels ils souhaitent recruter des fonctionnaires (article 56).

[34] La deuxième étape est celle du stage. Le stagiaire est défini comme « *tout candidat à la fonction et admis à passer une période probatoire dans un emploi permanent de l'Administration Publique* »

(article 58). L'article 59 prescrit la durée minimale du stage qui est de trois mois et ne peut, en aucun cas, excéder six mois. Toutefois, certains agents publics contractuels et professionnels expérimentés qui présentent leur candidature à la fonction publique peuvent être dispensés du stage (article 60). Les statuts particuliers déterminent les conditions donnant lieu à ce type d'exemption au moment de la titularisation (article 60). Le stage permet à l'administration concernée d'apprécier les connaissances administratives et professionnelles du stagiaire ainsi que son respect des principes généraux de la fonction publique (article 61). Lorsque le stage prend fin, le chef de l'administration concernée soumet un rapport à l'OMRH, mettant en copie le stagiaire, et propose soit sa nomination, soit la prolongation de son stage ou soit son renvoi (article 62).

[35] La troisième étape est celle de la nomination et de la titularisation consacrées aux articles 64 à 69. Ainsi, le stagiaire acquiert « *le statut de fonctionnaire après une évaluation satisfaisante de son travail et sa titularisation par un acte de nomination de l'autorité compétente dans un grade de la hiérarchie administrative* » (article 64). L'acte de nomination en question indique « *l'emploi, l'institution d'accueil et la date d'entrée en fonction* » (article 65). Les Ministères et les institutions publiques concernés doivent immédiatement transmettre le procès-verbal d'entrée en fonction à l'OMRH et au Ministère de l'Économie et des Finances (article 67). Un dossier individuel est tenu en double exemplaire, dont l'un est destiné à l'OMRH et l'autre, à l'institution d'affectation du fonctionnaire (article 68). Le dossier doit contenir « *toutes les pièces intéressant la situation administrative du fonctionnaire* » (article 69) Ces pièces sont « *enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité* » (article 69).

[36] Figurent à titre d'exception, les nominations aux emplois de directions des Ministères et des organismes autonomes à caractère administratif, culturel ou scientifique, qui sont laissées à la discrétion des autorités compétentes (article 66). L'article 66 stipule que les fonctionnaires de catégorie « A », c'est-à-dire ceux qui effectuent « *un travail de conception, d'analyse, de synthèse, d'élaboration, de coordination et de direction* » et qui détiennent au minimum un titre universitaire correspondant à la licence, doivent être nommés en priorité à ces emplois. Cependant, l'article en question établit aussi que les autorités compétentes peuvent faire appel à des cadres extérieurs à la fonction publique lorsque les nécessités de service l'exigent.

[37] Les articles 76 à 100 traitent de la structure et de la classification des fonctionnaires et des emplois. Comme le stipule la Constitution à l'article 76, les fonctionnaires « *n'appartiennent pas à un service public déterminé mais à la fonction publique qui les met à la disposition des divers organismes de l'État* ». Ainsi, selon l'article 77, il incombe à l'État de veiller à ce que « *la situation statutaire des fonctionnaires soit organisée selon le régime de la carrière* », ce qui implique la titularisation de chaque fonctionnaire dans un grade de la hiérarchie administrative (article 77.1). Les fonctionnaires qui sont soumis aux mêmes statuts particuliers pris par Arrêté du Premier Ministre (article 78) et « *qui ont vocation aux mêmes grades appartiennent à des corps d'emploi déterminés à partir des grandes filières professionnelles transversales ou sectorielles nécessaires à la réalisation des grandes missions de l'État* » (article 79). Ainsi, comme le prévoit l'article 80, les statuts particuliers déterminent des règles communes auxquelles les fonctionnaires des corps d'emploi sont soumis, notamment: le niveau d'étude et les exigences professionnelles pour le recrutement ; les types et les modalités des concours; la titularisation dans un grade; le nombre d'échelons dans un grade et le temps d'ancienneté à compléter dans chaque échelon; ainsi que les modalités d'avancement. L'article 81 établit que les statuts particuliers ne peuvent déroger aux prescrits du décret, « *sauf dans les cas expressément prévus* ».

[38] Selon l'article 87, le tableau prévisionnel des effectifs est l'outil par lequel les emplois sont prévus. Ainsi, le tableau prévisionnel « *détermine le nombre et la qualité des emplois nécessaires à la réalisation des missions de chaque administration ou institution* » publique dont le personnel est soumis audit décret, ainsi que « *l'évolution des effectifs à moyen terme* ». Il est proposé par les Ministères et les institutions publiques à l'OMRH (article 87). Les emplois inscrits au tableau

prévisionnel sont identifiés « *par leur appellation normalisée, leur localisation dans la structure administrative et le profil professionnel y correspondant* ».

[39] Les articles 90 à 94 décrivent plus en détail les quatre catégories d'emplois, désignées par les corps de catégories « A », « B », « C » et « D » (article 89). L'article 90 précise que « *l'appartenance des fonctionnaires à une catégorie d'emploi dépend de leur niveau de recrutement.* » Ainsi, la catégorie d'emploi permet de déterminer des éléments nécessaires au recrutement. Par exemple, les emplois de catégorie « A » « *sont occupés par des fonctionnaires qui effectuent un travail de conception, d'analyse, de synthèse, d'élaboration, de coordination et de direction. L'accès à cette catégorie est ouvert aux détenteurs d'un titre universitaire correspondant au moins à la licence* » (article 91). Les emplois de catégorie « B » correspondent aux postes « *occupés par des fonctionnaires qui effectuent un travail d'application avec un recrutement exigeant au moins une formation de niveau universitaire sanctionné par un certificat attestant la scolarité complétée dans un cycle d'études d'une durée minimale de trois (3) ans* » (article 92). Les emplois de catégorie « C » et « D » regroupent, pour leur part, des fonctionnaires qui effectuent un travail d'exécution. L'exigence minimale pour les emplois de catégorie « C » est un niveau de « *troisième cycle de l'école fondamentale* » (article 93), alors que les emplois de catégorie « D » n'exigent qu'un niveau de premier cycle de l'école fondamentale (article 94). Les catégories d'emplois sont, de surcroît, subdivisées en niveaux qui sont organisés en grades et en échelons. L'article 98 prévoit que le fonctionnaire peut « *changer de corps d'emploi dans les conditions de formation académique et d'exigences professionnelles prévues* » par le décret et les statuts particuliers. L'article 99 prévoit que « *le passage d'un emploi d'une catégorie inférieure à un autre emploi de catégorie supérieure se fait par concours* ». Certaines dispositions relatives aux devoirs et aux obligations des fonctionnaires révèlent d'une certaine pertinence au présent chapitre. On note notamment l'article 166 qui a pour effet d'astreindre le fonctionnaire à exercer ses fonctions et à accomplir ses devoirs et obligations conformément aux dispositions *dudit* décret ainsi que l'article 168 qui assujettit le fonctionnaire « *à l'obligation de servir les intérêts généraux de la République avec loyauté, dévouement, probité, discrétion, efficacité, impartialité, diligence et désintéressement dans le respect de la Constitution et l'obéissance aux lois et règlements en vigueur* ».

[40] De même, les articles 182 à 186 traitent de la discipline et prévoient la possibilité de faire l'objet de poursuites disciplinaires dans le cas où un fonctionnaire ne respecte pas ses obligations en vertu du décret (article 182). Ainsi, l'action disciplinaire est « *engagée suite à une faute constituée par le manquement du fonctionnaire soit à ses obligations professionnelles, soit à celles liées à sa qualité de fonctionnaire* ». Citons notamment l'article 184 qui stipule ce qui suit : « *le manquement aux devoirs et obligations du fonctionnaire prévus dans le présent décret est une faute disciplinaire qui l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des réparations liées à sa responsabilité civile et des peines prévues par les dispositions du Code Pénal consécutives à une infraction de droit commun* ». Le choix d'une sanction, selon l'article 187.1, « *est subordonné au principe de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sévérité de la sanction* ». Les articles 188 à 190 énumèrent une gamme de sanctions pouvant s'appliquer au fonctionnaire qui n'exerce pas ses fonctions conformément aux dispositions *dudit* décret. Pour ce qui est des agents publics contractuels, les sanctions disciplinaires auxquelles ils s'exposent doivent être prévues au contrat (article 187).

[41] Les articles 201 à 206 mettent à la disposition des fonctionnaires publics, des voies de recours contre « *toute décision administrative jugée arbitraire ou illégale* » (article 201). Ces recours comprennent notamment des recours gracieux et des recours contentieux. Ainsi, selon l'article 204, « *le Conseil Supérieur de l'Administration et de la Fonction Publique constitue l'organe supérieur de recours gracieux pour toute décision affectant la carrière des fonctionnaires suite à l'épuisement des recours gracieux et hiérarchiques exercés auprès des autorités compétentes.* » L'OMRH est l'organe qui « *reçoit et donne suite aux contestations des fonctionnaires relativement à leur carrière auprès du Conseil Supérieur de l'Administration de la Fonction Publique* » (article 31). Le fonctionnaire désireux

d'outrepasser le recours gracieux et hiérarchique peut (article 206) porter un recours contentieux, soit un recours de nature juridictionnelle devant la CSC/CA.

[42] – Dispositions légales applicables à l'Administration publique, telles que celles consignées dans *l'Arrêté du 2 avril 2013 fixant les procédures et les modalités d'organisation des concours de recrutement donnant accès aux emplois de la fonction publique*, qui a pour objectif de préciser les modalités d'application des dispositions du statut général de la fonction publique relatives au processus de recrutement. Dans cette perspective, l'arrêté vise à rationaliser la gestion des ressources humaines affectées aux diverses institutions appartenant à la fonction publique, à uniformiser les procédures de recrutement de manière à garantir la stricte application des principes d'égalité d'accès, d'équité, d'impartialité, de neutralité et de transparence dans la fonction publique, ainsi qu'à doter celle-ci de ressources humaines qualifiées pour la mise en œuvre efficace des politiques publiques (article 5). L'article 6 précise que le recrutement pour les emplois publics permanents de la fonction publique s'effectue par voie de concours basé, entre autres, sur les principes de « *l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique* », « *l'impartialité et l'équité dans le processus de recrutement* » ainsi que « *la neutralité, la compétence, l'honnêteté et l'imputabilité des Fonctionnaires* ».

[43] Le but du recrutement, selon l'article 8, est d'équiper la fonction publique « *d'agents publics dans les emplois permanents de l'Administration prévus au Budget de la République et dans ceux temporaires dans lesquels sont recrutés des agents contractuels, sans aucune discrimination* ». Il se fait soit par recrutement interne, soit par recrutement externe (article 9) et est précédé par l'appel à candidatures, l'acte administratif par lequel l'Administration publique informe les citoyens des « *emplois vacants ou disponibles et invite les intéressés à s'inscrire en vue de participer aux épreuves de qualification, de sélection et d'intégration des candidats* » (article 7). Les dispositions de l'arrêté s'appliquent tant au recrutement interne qu'au recrutement externe des agents permanents et des agents contractuels (article 9).

[44] Aux termes des articles 9.1 et 9.2, le recrutement externe est celui où « *peuvent participer les citoyens et citoyennes résidant en Haïti qui postulent, pour la première fois, à un emploi dans la fonction publique ainsi que les Agents publics contractuels en poste et désireux d'être titularisés* » alors que le recrutement interne s'adresse aux fonctionnaires déjà en poste désireux de postuler à une promotion, soit au sein même de leur Administration ou dans une autre institution de la fonction publique. L'article 9.2 stipule que le recours au recrutement interne ne peut se faire que « *lorsque les qualifications recherchées dans un poste et les conditions d'expérience sont disponibles parmi les membres du personnel de l'Administration concernée* ». De même, le processus de recrutement interne doit opérer dans les mêmes conditions de transparence et de rigueur prévues par l'article 9. Par contre, il est possible de déroger à l'article si la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient ou lorsque les fonctionnaires de l'Administration concernée n'ont pas les compétences exigées pour exercer la fonction. Sur avis de l'OMRH, le recrutement interne peut dès lors être ouvert aux agents contractuels (article 9.2).

[45] Le mérite constitue la règle générale d'admission à la fonction publique, selon l'article 11, lequel stipule que l'admission ne peut avoir lieu que « *par voie de concours externe ou interne, sur titres ou sur épreuves* ». Le concours sur titre ne peut s'appliquer qu'à certains emplois devant être pourvus par des professionnels expérimentés (article 11). Ceux-ci, peuvent, sur avis de l'OMRH, être dispensés de l'évaluation écrite, mais doivent néanmoins être assujettis à une entrevue obligatoire avant l'embauche (l'article 11). L'article précité précise, en outre, que les concours sur épreuve s'adressent aux candidats « *dont la révélation d'aptitudes et de compétences à exercer l'emploi implique l'administration d'un test d'évaluation suivi d'entrevue* ».

[46] Afin d'ouvrir les concours qu'organise le ministère ou l'organisme recruteur et de s'assurer que l'OMRH puisse jouer son rôle à titre d'organe régulateur, et ainsi, « *garantir le respect du cadre normatif*

*et réglementaire établi* » (article 15), la Direction ou le Service de Ressources humaines, doivent préalablement communiquer à l'OMRH les renseignements suivants : la liste des besoins en personnels, les Termes de Référence (TDR) des emplois à pourvoir et les provisions budgétaires correspondantes pour être autorisée à lancer la procédure de recrutement (article 14). De même, l'article 61 prescrit à des fins de prévision et de planification des ressources humaines, la transmission de la liste des emplois à l'OMRH, à compter de la première semaine du mois d'octobre de chaque année, avec la possibilité d'effectuer une mise à jour au cours du mois de mars.

[47] Les articles 19 à 23 apportent quelques précisions relativement au rôle de l'OMRH, qui est chargé « *de coordonner et de superviser les processus de recrutement externe et interne aux emplois dans les différents Ministères et Organismes appartenant à la Fonction Publique* » (article 19). De ce fait, l'OMRH participe à toutes les étapes du processus de recrutement mené par les ministères ou les organismes recruteurs (article 20). L'OMRH assiste également dans « *la préparation des examens, dans la phase de correction, la publication des résultats, le stage probatoire, la nomination et la titularisation* » (article 21). Bien que le recrutement soit organisé par chaque ministère ou institution sous la supervision et l'encadrement technique de l'OMRH, ce dernier peut aussi, « *selon les besoins en ressources humaines exprimés et les caractéristiques du profil recherché, ouvrir le recrutement aux candidats sur l'ensemble du territoire national ou restreindre l'appel à candidatures à un espace géographique donné* » (article 26).

[48] Les articles 24 à 29 nous éclairent également sur les procédures et les modalités de recrutement. Bien étendu, pour accéder à un emploi dans la fonction publique, le candidat en question doit participer personnellement au processus de recrutement (article 24). L'article 27 prévoit que les mesures relatives à l'organisation du recrutement doivent être prises au moins trois mois avant « *la date prévue pour l'admission en stage des candidats après la sélection* ». Pour prendre part au processus de recrutement, le candidat doit fournir la preuve qu'il « *remplit, pour l'admission en stage après la sélection, les conditions prévues au Décret du 17 mai 2005 portant révision du Statut Général de la Fonction Publique ainsi que celles exigées pour l'emploi postulé et précisées dans l'avis d'Appel à candidatures* ». L'article 29 prévoit les étapes du processus de recrutement et complète celles prévues au décret précité : a) l'appel à candidatures; b) l'organisation du jury de sélection; c) le processus de sélection; d) le stage probatoire; e) la nomination et f) la titularisation.

[49] Les articles 30 et 31 traitent de l'appel à candidatures et des éléments qu'il doit comprendre. Ainsi, l'appel à candidatures doit indiquer : « *a) la nature et le titre du ou des emplois à pourvoir; b) une brève description des tâches à accompli; c) les conditions professionnelles et académiques requises; d) les lieux d'affectation; e) les date, heure et lieu d'ouverture et de clôture des inscriptions; f) les pièces exigibles; g) la procédure d'introduction des dossiers de candidature; h) le traitement de base et autres prestations y afférentes* » (article 30). Pour les agents contractuels, le processus s'effectue sur titre et « *comporte l'appel à candidatures et la sélection suivie de la signature du contrat entre le candidat agréé et l'Autorité compétente de l'Organisme public recruteur* » (article 31). La publication des appels à candidatures relève de l'OMRH, conformément à l'article 20. À cet effet, l'OMRH est chargé de la publication dans la presse et sur son site Internet ainsi que sur celui du Ministère ou de l'organisme recruteur (article 20).

[50] Les articles 32 à 42 prévoient l'organisation du jury de sélection, soit l'étape suivant l'appel à candidatures. Le Jury de sélection est formé par l'Administration ayant exprimé les besoins en ressources humaines (article 32). Le Jury est composé de trois membres : un représentant du Bureau du Ministre (ou un représentant du ministère de tutelle dans le cas d'un organisme autonome), un de la Direction Générale et un de la Direction ou du Service des Ressources Humaines (article 33). L'OMRH s'assure de la qualification et de la moralité des membres du Jury de sélection (article 34). L'article 35 interdit la participation de toute personne qui occupe un emploi ou une charge politique au processus de recrutement

et ce, à titre de membre du Jury de sélection. Aux termes de l'article 36, le Jury « *s'assure de la coordination et de l'exécution des opérations de recrutement, notamment de la préparation et de l'administration des épreuves selon les conditions prévues* » par l'arrêté. Il reçoit les dossiers de candidatures et les examine (article 37). L'admission au concours est ensuite prononcée par le Jury, et ce « *après avoir vérifié la conformité des candidatures reçues en lien avec les exigences requises pour les emplois mentionnés dans l'Appel à candidatures* » (article 37).

[51] L'article 37 établit que seules les candidatures ayant satisfait aux conditions d'entrée à la fonction publique énoncées à l'article 25 et ayant fourni « *les preuves appropriées dans les délais indiqués* » seront admises au concours. Pour les fins de la vérification de l'admissibilité, les candidatures doivent être soumises par écrit et être accompagnées des renseignements et des documents requis dans l'appel à candidatures (article 38). L'article 38 prévoit que les membres du Jury peuvent, par procès-verbal signé, éliminer du concours « *les candidatures déposées en retard, comportant des pièces fausses ou incomplètes* ». De ce fait, l'administration concernée délivre au candidat « *un formulaire de réception de dossiers mentionnant l'heure, la date, les pièces fournies et la spécification de l'emploi postulé* » après le dépôt de chaque candidature.

[52] L'article 40 prévoit les moyens par lesquels peuvent être informés les candidats admis au concours. Ceux-ci peuvent être informés « *par affichage au service public recruteur, à l'OMRH et par voie de presse* » (article 40). La convocation doit indiquer la nature, le niveau et le nombre d'examens auxquels devront participer les candidats et être « *publiée au moins huit jours avant la date effective des examens* ». En outre, elle « *indique l'heure, le lieu, la date* » où les candidats devront se présenter (article 40).

[53] À la suite du concours, le Jury procède à la sélection des candidats. Les articles 43 à 46 sont consacrés plus particulièrement au processus de sélection, qui comprend notamment « *la correction des copies, l'évaluation, la proclamation des résultats et l'entrevue* » (article 43). Les candidats ayant réussi le concours sont inscrits sur une « *liste de qualification selon un ordre décroissant de performance* » (article 43). Les autres candidats, « *classés immédiatement après ceux agréés par le Jury sont inscrits sur une liste d'attente* » (article 43).

[54] La publication des résultats relève de l'OMRH (article 17). L'article 17 dispose que les résultats du concours de recrutement externe doivent publiés : « *a) dans un quotidien à grand tirage ; b) sur le site électronique de l'OMRH ; c) sur le site électronique du Ministère ou de l'organisme recruteur et d) également affichés à la porte d'entrée du Ministère ou de l'Organisme recruteur* ». L'article 18 précise le contenu de la publication des résultats: « *sont affichés les noms des personnes ayant réussi le concours avec leur moyenne respective sur la liste de qualification et les noms des candidats situés immédiatement après dans l'ordre de préséance sur la liste d'attente, auxquels l'administration peut faire appel en cas de désistement de l'un ou de plusieurs concurrents retenus* ».

[55] Ainsi, aux termes de l'article 44, seuls les candidats « *ayant atteint la note de passage seront admis à l'entrevue* ». L'article 44 ajoute, de surcroît, que l'ordre de classement des candidats s'impose à l'Administration publique puisqu'elle ne peut admettre au stage probatoire que les candidats « *ayant obtenu la moyenne réglementaire et occupant une place en ordre de préséance sur la liste de qualification eu égard au nombre d'emplois vacants ou disponibles* ».

[56] L'article 45 prescrit les conditions de l'entrevue. L'entrevue de chaque candidat doit se dérouler dans les mêmes conditions (article 45). L'entrevue vise à « *tester le degré de maturité des candidats et des candidates compte tenu du niveau de responsabilité exigé pour occuper l'emploi.* » La liste des candidats ayant réussi l'épreuve d'évaluation orale doit ensuite « *être communiquée par la Direction ou le Service de Ressources Humaines de l'administration concernée à l'OMRH pour l'admission en stage* »

(article 45). L'OMHR transmet au Premier Ministre « *pour autorisation les noms des candidats et candidates retenus et habilités à effectuer le stage probatoire* » après avoir effectué les vérifications de conformité (article 23). Finalement, aux termes de l'article 46, « *le candidat, ayant bouclé avec succès le processus de recrutement jusqu'à l'entrevue, doit, avant d'être nommé à un emploi permanent à temps complet et titularisé dans un grade de la hiérarchie administrative, faire un stage probatoire d'une durée maximale de trois mois et d'au plus six mois dans une institution de la fonction publique* ».

[57] Enfin, des mesures visant à assurer l'application de ces nouvelles dispositions sont prévues à l'article 59, qui prescrit aux autorités administratives des institutions appartenant à la Fonction Publique « *tenir l'OMRH informé des résultats de l'application de ces nouvelles dispositions ainsi que des mesures à adopter en vue de renforcer le processus de recrutement* ».

### **1.1.2. Adéquation du cadre juridique et/ou d'autres mesures et mécanismes appelés à les mettre en pratique**

[58] Pour ce qui est des dispositions d'ordre constitutionnel et légal relatives aux systèmes de recrutement de personnel dans la fonction publique qu'a examinées le Comité sur la base des renseignements dont il disposait pour l'analyse, celles-ci forment un ensemble harmonieux de mesures pertinentes pour la promotion des buts de la Convention.

[59] En dépit de ce qui précède, le Comité estime opportun de formuler certaines observations sur la pertinence de la conformité et de l'adéquation de certaines dispositions visant les systèmes précédemment:

- En ce qui concerne le Pouvoir exécutif national, le Comité observe ce qui suit :

[60] En premier lieu, le Comité note l'article 66 du *Décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique*, qui habilite les autorités compétentes à exercer leur discrétion en ce qui a trait à la nomination aux postes de direction dans les Ministères et dans les organismes autonomes à caractère administratif, culturel et scientifique. Bien que la priorité soit donnée aux fonctionnaires de « catégorie A », l'article 66 entrevoit, cependant, la possibilité de faire appel à des cadres extérieurs à la fonction publique, si les besoins en service l'exigent (*le soulignement est celui de l'auteur*).

[61] Or, l'article 4 de l'*Arrêté du 2 avril 2013 fixant les procédures et les modalités d'organisation des concours de recrutement donnant accès aux emplois de la fonction publique*, établit clairement que les personnes nommées aux emplois permanents des services déconcentrés ou des « *organismes autonomes à caractère administratif, culturel ou scientifique qui en relèvent ont la qualité de fonctionnaire tel que défini par le Décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique* ». Notons également l'article 125 du *Décret du 17 mai 2005 portant organisation de l'Administration centrale de l'État*, qui abonde dans le même sens et qui assujettit ces agents aux dispositions de la législation sur le statut général de la fonction publique, bien qu'ils puissent bénéficier d'un statut particulier.

[62] Autrement dit, ces agents sont réputés être des fonctionnaires avec tous les droits et les obligations rattachés à la carrière administrative. Cela soulève la possibilité qu'une personne extérieure à la fonction publique soit nommée à un poste de direction lui conférant la qualité de fonctionnaire et ce, par l'entremise de conditions d'entrée en fonction discrétionnaires qui sont, bien entendu, exceptionnelles au regard de la règle générale relative aux nominations à la fonction publique voulant que l'accès s'effectue par voie de concours et selon le principe du mérite.

[63] Tenant compte de ce qui précède, le Comité estime qu'il conviendrait que l'État analysé envisage de modifier le *Décret du 17 mai de 2005 portant révision du statut général de la fonction publique* afin d'assurer que ses dispositions précisent expressément les postes qui, en raison de la nature de leurs fonctions, du haut niveau de confiance qu'ils requièrent, ou de tout autre motif dûment justifié, peuvent être pourvus de manière exceptionnelle au moyen de nominations discrétionnaires, et des lignes directrices qui permettront de déterminer la manière dont ces postes seront pourvus à travers cette procédure alternative de recrutement et ce, afin de garantir les principes de publicité, d'équité et d'efficacité énoncés dans la Convention. Le Comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 1.1.4.1 de la section 1.1.4 du chapitre II du présent rapport).

[64] En deuxième lieu, le Comité estime qu'il conviendrait de se référer à l'article 53 du *Décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique* ainsi qu'à l'article 9.2 de l'*Arrêté du 2 avril 2013*. Ces articles offrent la possibilité aux agents contractuels « *désireux d'être titularisés en qualité de fonctionnaires* » (article 53), de participer à un concours interne ou bien encore « *lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient ou lorsque les fonctionnaires de l'administration concernée ne disposent pas des compétences exigées pour exercer la fonction* » (article 9.2).

[65] Comme on peut le constater, les dispositions précédentes établissent une voie permettant à l'agent contractuel non titularisé dans la hiérarchie administrative de la fonction publique de participer à un concours interne ouvert en temps normal à des fonctionnaires ayant déjà passé et réussi les concours et les évaluations nécessaires pour accéder à la fonction publique. Cela a pour effet de conférer à l'agent contractuel non titularisé un avantage injustifié par le biais d'une procédure exceptionnelle par rapport aux personnes extérieures à la fonction publique, aussi aptes à remplir les conditions requises pour se porter candidates à des postes à pourvoir.

[66] Dans cette perspective, le Comité estime qu'il serait important que l'État analysé envisage d'adopter, en ce qui concerne le *Décret du 17 mai de 2005 portant révision du statut de la fonction publique* et l'*Arrêté du 2 avril 2013*, des dispositions ayant pour effet d'assurer que les agents publics titulaires d'un contrat ne puissent pas accéder aux postes à pourvoir dans la fonction publique de l'Administration centrale de l'État au moyen de concours internes, et qu'ils ne soient habilités qu'à participer à des concours externes, conformément à la procédure de recrutement ouvert au public général et qui se fonde sur le principe du mérite prévu par la Convention. Le Comité formulera une recommandation dans ce sens (voir la recommandation 1.1.4.2 de la section 1.1.4 du chapitre II du présent rapport).

[67] En troisième lieu, le Comité estime qu'il est pertinent de ne pas perdre de vue l'importance de l'approche axée sur la gestion prévisionnelle des emplois en ce qui a trait aux pratiques de recrutement prévues aux articles 55 et 56 du *Décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique*, qui prescrivent aux autorités administratives des divers ministères et des institutions publiques régies par celui-ci, de communiquer à l'OMRH la liste de leurs besoins en personnel (article 55) ainsi que les disponibilités budgétaires correspondant à ces emplois (article 56). De même, selon les articles 14 et 61 de l'*Arrêté du 2 avril 2013*, la planification de l'organisation des concours est enclenchée annuellement à l'issue de l'établissement de la liste des besoins en personnel, des Termes de Référence des emplois à pourvoir ainsi que des provisions budgétaires correspondantes (article 14) à partir de la première semaine d'octobre (article 61).

[68] Le Comité fait remarquer qu'étant donné l'importance de l'étape de planification pour enclencher le processus de recrutement conformément aux dispositions précitées, l'absence de mécanismes efficaces permettant de contraindre les ministères et les institutions publiques à se conformer aux articles précités par l'intermédiaire de leur Direction ou de leurs Services des ressources humaines, et l'obligation de

soumettre la liste de besoin en personnels à l'intérieur des délais fixés, qu'il s'avère nécessaire que l'État analysé envisage de renforcer l'autorité de l'OMRH. Cela est d'autant plus important compte tenu de son rôle dans la publication centralisée et systématisée des concours internes et externes. Ainsi, l'État analysé devrait envisager renforcer l'OMRH afin d'assurer qu'elle dispose de l'indépendance, des attributions et des compétences inhérentes à sa fonction, dont la composante relative à la coordination de l'action administrative et interministérielle, de même que les ressources humaines, techniques et financières, sous réserve de la disponibilité des ressources, lui permettant de s'acquitter pleinement de sa fonction à titre d'organe régulateur, de contrôle et de surveillance de l'application des lois et des règlements régissant les ministères et les autres institutions publiques relevant de sa sphère de compétence. Le Comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 1.1.4.3 de la section 1.1.4 du chapitre II du présent rapport).

[69] En quatrième lieu, puisque l'un des critères en matière de sélection consiste à assurer qu'il y ait concordance, d'une part, entre les exigences d'un poste donné et les critères qui guideront le Jury de sélection durant le processus et, d'autre part, les fonctions que le candidat sera appelé à exercer dans le cadre du poste donné, le Comité souhaite soulever l'importance d'envisager de publier les fiches contenant les fonctions et les descriptions des postes au moyen d'un manuel de charges qui contient un résumé des fonctions et des exigences requises pour occuper les postes vacants, de sorte que seuls ceux qui satisfont ces exigences soient habilités à participer au processus de sélection, au moyen de divers modes de diffusion, dont le site Internet de l'OMRH. Le Comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 1.1.4.4 de la section 1.1.4 du chapitre II du présent rapport).

[70] En cinquième lieu, le Comité considère qu'il conviendrait que l'État analysé envisage la possibilité de doter la fonction publique d'un organe de consultation en vue de garantir le respect et l'application du *Décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique* qui prévoit à l'article 21 la possibilité de créer un tel organe. Le Comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 1.1.4.5 de la section 1.1.4 du chapitre II du présent rapport).

▪ **En ce qui concerne le Pouvoir législatif, le Comité observe ce qui suit :**

[71] En premier lieu, le Comité observe l'absence de normes régissant le recrutement et la nomination d'agents publics aux postes publics du Pouvoir législatif. Le Comité estime nécessaire que l'État analysé envisage d'adopter, par l'intermédiaire des autorités compétentes, des normes qui établissent les bases du recrutement et les modalités de sélection en fonction des compétences requises pour l'exercice des responsabilités inhérentes aux divers emplois de la branche législative, de même que son organe de surveillance et de contrôle, de manière à assurer que le recrutement et les processus de sélection garantissent les principes de publicité, d'équité et d'efficacité prévus dans la Convention. Le Comité formulera une recommandation à l'État analysé dans ce sens (voir la recommandation 1.1.4.6 de la section 1.1.4 du chapitre II du présent rapport).

▪ **En ce qui concerne le Pouvoir judiciaire, le Comité observe ce qui suit :**

[72] En premier lieu, le Comité observe l'absence de normes régissant le recrutement et la nomination d'agents publics aux postes publics du Pouvoir judiciaire. Le Comité estime nécessaire que l'État analysé envisage d'adopter, par l'intermédiaire des autorités compétentes, des normes qui établissent les bases du recrutement, les modalités de sélection en fonction des compétences requises pour l'exercice des responsabilités inhérentes aux divers emplois de la branche judiciaire, de même que son organe de surveillance et de contrôle, de manière à assurer que le recrutement et les processus de sélection garantissent les principes de publicité, d'équité et d'efficacité prévus dans la Convention. Le Comité formulera une recommandation à l'État analysé dans ce sens (voir la recommandation 1.1.4.7 de la section 1.1.4 du chapitre II du présent rapport).

### **1.1.3 Résultats du cadre juridique et/ou d'autres mesures et mécanismes appelés à les mettre en pratique**

[73] L'État analysé n'a fourni aucune information, ni dans sa réponse au questionnaire, ni lors la visite *in situ*, concernant les résultats objectifs sur le recrutement des fonctionnaires publics. De même, lors la visite *in situ*, les représentants de l'OMRH ont souligné que ces résultats n'étaient non plus facilement accessibles, n'étant pas rassemblés dans un seul document compte tenu du fait que les registres ne sont pas élaborés en format électronique et que la fonction publique n'est pas dotée d'un système électronique intégré.

[74] Le Comité, en plus de vouloir souligner l'importance de répondre pleinement aux questions du questionnaire en ce qui a trait aux résultats et tenant compte du fait qu'il ne dispose pas d'information lui permettant d'effectuer une évaluation des résultats en la matière, estime nécessaire que l'État analysé envisage de rassembler et de publier annuellement, de manière à promouvoir et à faciliter l'accès à l'information, des statistiques détaillées sur les résultats des procédures de recrutement dans la fonction publique de sorte que ce le nombre et le pourcentage d'agents publics (contractuels et fonctionnaires) engagés par contrat, par nomination discrétionnaire, ou au moyen d'un processus de sélection fondée sur le mérite (concours externes ou concours internes) soient clairement indiqués. De même, ces statistiques devraient comprendre le nombre de postes à pourvoir dans une année donnée et corollairement, le nombre de processus de sélection fondés sur le mérite qui ont été initiés, complétés ou abandonnés; le nombre de personnes qui y ont participé ainsi que le nombre de personnes qui ont entrées dans la fonction publique à la suite de ces processus, le tout dans le but d'identifier les défis et de recommander respectivement les mesures correctives, si nécessaire. Le Comité formulera une recommandation en ce sens (voir la recommandation 1.1.4.8, de la section 1.1.4 du chapitre II du présent rapport).

### **1.1.4 Conclusions et recommandations**

[75] La République d'Haïti a envisagé et adopté des mesures conçues pour créer, maintenir et renforcer les systèmes de recrutement des fonctionnaires publics, comme indiqué à la section 1.1 du chapitre II du présent rapport.

[76] Compte tenu des observations formulées aux sections 1.1.2 et 1.1.3 du chapitre II du présent rapport, le Comité suggère que l'État analysé considère les recommandations suivantes:

1.1.4.1 Envisager de modifier le *Décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique*, par le biais des procédures juridiques et ou administratives pertinentes, afin d'assurer que ses dispositions précisent clairement les postes qui, en raison de la nature des fonctions, du degré de confiance requis, de tout autre motif dûment justifié, peuvent être pourvus de façon exceptionnelle par voie de nomination discrétionnaire, ainsi que les lignes directrices qui permettront de déterminer la manière dont ces postes seront pourvus par l'intermédiaire de cette procédure alternative de recrutement et ce, afin de garantir ainsi les principes de publicité, d'équité et d'efficacité énoncés dans la Convention (voir le chapitre II, à la section 1.1.2, au paragraphe 63 du présent rapport).

1.1.4.2 Envisager d'adopter, au moyen de procédures juridiques et/ou administratives pertinentes, des dispositions qui assurent que les agents publics titulaires d'un contrat ne puissent pas accéder aux postes à pourvoir dans la fonction publique de l'Administration centrale de l'État au moyen de concours internes, et qu'ils ne soient habilités qu'à participer à des concours

externes, conformément à la procédure de recrutement ouvert au public en général et qui se fonde sur le principe du mérite prévu par la Convention (voir la section 1.1.2 au paragraphe 66 du chapitre II du présent rapport).

- 1.1.4.3 Envisager de renforcer l'autorité de l'OMRH dans le but d'assurer qu'elle dispose de l'indépendance ainsi que des attributions et des compétences inhérentes à sa fonction, dont la composante relative à la coordination de l'action administrative et interministérielle, telle que la publication centralisée et systématisée, de même que les ressources humaines, techniques et financières nécessaires, sous réserve de la disponibilité des ressources, et ce, afin qu'elle puisse s'acquitter pleinement de sa fonction à titre d'organe régulateur et d'organe de contrôle et de surveillance de l'application des lois et des règlements qui régissent les Ministères et autres institutions publiques relevant de sa sphère de compétence (voir la section 1.1.2 du chapitre II au paragraphe 68 du présent rapport).
- 1.1.4.4 Publier les fiches des fonctions et de descriptions des postes au moyen d'un manuel de charges qui contient un résumé des fonctions et des exigences requises pour occuper les postes vacants, de sorte que seules les personnes satisfaisant ces exigences soient habilitées à participer au processus de sélection, au moyen de divers modes de diffusion, dont le site Internet de l'OMRH (voir la section 1.1.2 du chapitre II, au paragraphe 69 du présent rapport).
- 1.1.4.5 Envisager la possibilité de doter la fonction publique d'un organe de consultation en vue de garantir le respect et l'application du *Décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique* qui prévoit à l'article 21 la possibilité de créer un tel organe (voir la section 1.1.2 du chapitre II, au paragraphe 70 du présent rapport).
- 1.1.4.6 Envisager d'adopter et/ou de modifier les normes pertinentes, le cas échéant, au moyen des procédures juridiques et/ou administratives pertinentes, qui réglementent le recrutement du personnel du Pouvoir législatif et qui établissent les conditions du processus de sélection basées sur le mérite, de même que son organe de surveillance et de contrôle, afin de garantir que ces processus de sélection observent les principes de publicité, d'équité et d'efficacité prévus dans la Convention (voir la section 1.1.2 du chapitre II, au paragraphe 71 du présent rapport).
- 1.1.4.7 Envisager d'adopter ou de modifier les normes pertinentes, le cas échéant, au moyen des procédures juridiques et/ou administratives pertinentes, qui réglementent le recrutement du personnel du Pouvoir judiciaire et qui énoncent les conditions du processus de sélection basées sur le mérite, de même que son organe de surveillance et de contrôle, afin de garantir que ces processus de sélection observent les principes de publicité, d'équité et d'efficacité prévus dans la Convention (voir la section 1.1.2 du chapitre II, au paragraphe 72 du présent rapport).
- 1.1.4.8 Rassembler et publier annuellement, de manière à promouvoir et à faciliter l'accès à l'information des statistiques détaillées sur les résultats des procédures de recrutement dans la fonction publique de sorte que le nombre et le pourcentage d'agents publics (contractuels et fonctionnaires) engagés par contrats, par nomination discrétionnaire ou au moyen de processus de sélection fondée sur le mérite (concours externes ou concours internes) soit clairement indiqués. Ces statistiques devraient également comprendre, entre autres, le nombre de contrats reconduits dans le cas des agents publics, s'il y a lieu, et la période pour laquelle ils ont été reconduits, le nombre de postes à pourvoir dans une année donnée et corollairement, le nombre de processus de sélection fondé sur le mérite qui ont été initiés,

complétés ou abandonnés au cours de l'année; le nombre de personnes qui y ont participé ainsi que le nombre de personnes qui sont entrées dans la fonction publique à la suite de ces processus, le tout dans le but d'identifier les défis et de recommander les mesures correctives, si nécessaire (voir la section 1.1.3 du chapitre II, au paragraphe 74 du présent rapport).

## **1.2. LES SYSTÈMES D'ACQUISITION DES BIENS ET DES SERVICES PAR L'ÉTAT**

### **1.2.1 Existence d'un cadre juridique et/ou d'autres mesures et mécanismes appelés à les mettre en pratique**

[77] La République d'Haïti est dotée d'un ensemble de dispositions relatives aux systèmes d'acquisition des biens et des services par l'État:

[78] – Disposition de rang constitutionnel établissant la CSC/CA comme l'organe à être consulté sur toutes les questions relatives aux projets de contrats, aux accords et aux conventions à caractère financier et commercial auxquels l'État est parti (article 200.4).

[79] – Dispositions de rang légal comme celles prévues dans la *Loi du 12 mars 2014 portant prévention et de répression de la corruption*, qui prévoit à son article 5.12 ce qui suit : « *Quiconque attribue, approuve, conclut ou exécute délibérément un marché public en violation de la réglementation relative à la passation des marchés publics est puni de la réclusion* ».

[80] – Dispositions de rang légal comme celles prévues dans la *Loi du 10 juin 2009 fixant les règles générales relatives aux marchés publics et aux conventions de concession d'ouvrage de service public* (ci-après « *Loi du 10 juin 2009* »), qui a pour objectif de fixer les règles générales de passation, d'exécution et de règlement des marchés publics dont la valeur est égale ou supérieure aux seuils de passation des marchés et les règles générales applicables aux conventions d'ouvrage de services publics (article 1). La loi précitée énonce également, dans son article premier, les principes fondamentaux des marchés publics : « (1) le libre accès à la commande publique; (2) l'égalité de traitement des candidats et la transparence des procédures; (3) le respect de l'éthique; (4) l'efficacité des dépenses publiques. » La portée de la loi est stipulée à l'article 2. Ses dispositions s'appliquent aux marchés publics et aux conventions de concession d'ouvrage de services publics conclus par l'État, les collectivités territoriales, les organismes autonomes, les entreprises publiques ainsi que les entreprises mixtes à participation financière publique majoritaire (article 2.1). L'application de la loi s'étend également aux marchés publics et aux conventions de concession d'ouvrage de service public passés par les personnes morales de droit privé agissant pour le compte de l'État (article 2.2) ainsi que lorsque des marchés bénéficient du concours financier ou de la garantie de l'État (article 2.3). Sont exclus de sa portée, les marchés liés à la défense ou à la sécurité nationale, les marchés publics découlant de l'application de la *Loi sur l'état d'urgence* et les achats passés sur simple mémoire ou facture (article 3).

[81] Les articles 5 à 18 traitent des principaux intervenants dans la passation des marchés publics dont les organes chargés de la passation des marchés publics et les organes de régulation de contrôle et d'approbation des marchés publics.

[82] L'article 5 établit une « *Personne responsable du marché* » au sein de chaque autorité contractante, qui a pour attribution de mettre en œuvre les procédures de passation et d'exécution de marchés publics et des conventions de concession d'ouvrage de services publics. Cette dernière est également chargée d'élaborer des plans prévisionnels annuels de passation des marchés publics qui sont cohérents avec les crédits budgétaires alloués et de les communiquer à la CNMP (article 5). Elle est entre autres chargée de faire approuver les marchés signés par les parties contractantes (article 5). En aucun

cas, ne peut-elle « *fractionner les dépenses ou sous-estimer la valeur des marchés de façon à les soustraire aux règles qui leur sont normalement applicables* » (article 5-1).

[83] L'article 6 établit une Commission Ministérielle des Marchés Publics au sein de chaque Ministère et une Commission Spécialisée des Marchés Publics au sein des autres institutions de l'Administration Publique Nationale. Les Commissions Ministérielles et les Commissions Spécialisées ont pour attributions de réaliser les recherches et les consultations nécessaires à la préparation des projets de dossier d'appel d'offres, de préparer les projets de dossiers, d'étudier les projets d'avenants, ainsi que d'aviser les soumissionnaires du rejet ou de l'acceptation de leurs offres (article 7). Les Commissions sont également tenues de soumettre un rapport trimestriel à la CNMP sur les marchés conclus par elles ainsi que faire des recommandations pouvant contribuer à l'amélioration du système de passation des marchés (article 7).

[84] L'article 8 établit qu'un Comité d'ouverture des plis et d'évaluation des offres doit être constitué auprès de l'autorité contractante chaque fois qu'il s'agit de passer un marché. L'article 8-1 établit la composition du comité : des experts provenant d'autres Ministères, des consultants extérieurs et deux observateurs indépendants en dehors du secteur public, soumis au principe de neutralité et au devoir de réserve. Le comité d'ouverture des plis et d'évaluation des offres est chargé de la préqualification et effectue l'ouverture des plis, l'évaluation ainsi que de la désignation des attributaires provisoires (article 8-2).

[85] L'article 9 établit la CNMP comme organe normatif de l'Administration publique nationale. Elle assure « *la régulation et le contrôle du système de passation des marchés publics et des conventions de concession d'ouvrage de service public, sans préjudice à l'exercice des pouvoirs généraux des autres organes de contrôle de l'État* » (article 9). Placée sous l'autorité du Premier Ministre (article 9), elle élabore « *la réglementation en matière des marchés publics et des conventions d'ouvrage de service public en conformité avec la politique d'achat* », elle met à la disposition des autorités contractantes « *des guides détaillés, des dossiers types d'appel d'offres et des contrats-types relatifs à l'acquisition de biens, de services, de travaux et aux conventions de concession d'ouvrage de service public* », elle diffuse « *l'information sur les marchés publics* », elle tient « *une banque de données accessible à toutes les autorités contractantes et contenant une liste d'entrepreneurs et fournisseurs indiquant les informations relatives à leur performance et leur intégrité* », elle veille au respect des seuils fixés « *au respect des seuils fixés suivant la nature des marchés* » ainsi qu'aux « *normes prescrites par la loi et les règlements en matière de marchés publics* » et elle fait enregistrer le marché approuvé par l'autorité d'approbation à la CSC/CA (article 10). La CNMP dispose également des attributions de contrôle. Elle peut « *imposer des sanctions administratives en cas d'irrégularités constatées dans la passation et l'exécution des marchés publics* », « *diffuser chaque trimestre la liste des entreprises ou fournisseurs ayant gravement failli aux clauses des marchés et qui ne peuvent pas y participer dans les conditions prévues par la loi et les règlements* » et « *émettre des avis dans le cadre du règlement amiable des litiges nés à l'occasion de la passation ou de l'exécution des marchés publics* » au travers du Comité de règlement des différends. Les articles 11 - 13 déterminent la composition de la CNMP (article 11), le processus de sélection sur dossier et après évaluation en audience publique (article 12) ainsi que les conditions pour être membre (article 13). Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la CNMP sont déterminées par Arrêté pris en conseil des Ministres (article 15).

[86] Les articles 19 à 26 stipulent les conditions d'accès aux marchés publics. Ainsi, aux termes de l'article 19, les candidats possédant « *les capacités techniques nécessaires à l'exécution d'un marché public ou d'une convention d'ouvrage de service public, y compris l'expérience dans l'exécution de contrats analogues* », peuvent participer aux procédures de passation de marchés publics et de convention de concession d'ouvrage de service public. Les candidats doivent pouvoir justifier de leurs capacités techniques telles que définies dans les dossiers d'appel d'offres (article 19). Les candidats doivent en plus

faire preuve de leurs capacités économiques et financières (article 20). Les autorités contractantes ont la faculté de demander aux soumissionnaires de produire un certificat de qualification basé sur « *des critères objectifs et transparents définis par les lois et règlements en vigueur* » (article 21). Selon l'article 21-1, « *l'autorité contractante ne peut exiger la production d'un certificat pour justifier des capacités techniques des soumissionnaires à titre exclusif ou de manière à discriminatoire* ».

[87] Les articles 22 et 23 décrivent les conditions d'incapacité et les situations d'incompatibilité. On note, à titre d'exemple, les personnes morales en faillite constatée ou déclarée, les personnes physiques condamnées pour un délit ou un crime, les personnes morales ou physiques, qui à la suite de la soumission d'informations inexacts ou d'un manquement grave à ses obligations contractuelles, sont temporairement exclues de la passation des marchés publics par décision motivée de la CNMP, les personnes morales qui ne se sont pas acquittées de leurs obligations en matière d'impôt ou de cotisations sociales ainsi que les personnes physiques et morales qui sont sous le coup de sanctions prévues par ladite loi (article 22). De même, on note l'exclusion au processus de soumission de certaines personnes morales et personnes physiques susceptibles de se retrouver dans des situations de conflit d'intérêts: les entreprises dans lesquelles les membres de l'autorité contractante ou du comité d'ouverture des plis et d'évaluation des offres « *possèdent des intérêts financiers de quelque nature que ce soit* », les personnes morales affiliées aux consultants ayant contribué à préparer les dossiers d'appel d'offres ou de consultations, les fonctionnaires et les agents publics de l'autorité contractante ainsi que leurs conjoints et parents, les agents publics de l'État et des collectivités territoriales et leurs conjoints, les membres et le personnel du Pouvoir judiciaire et leurs conjoints, les membres du Pouvoir législatif et leurs conjoints, les membres du Pouvoir exécutif et leurs conjoints, leurs représentants ou mandataires (article 22). L'article 23 dresse la liste des personnes morales et physiques ne pouvant pas soumissionner aux marchés publics.

[88] Les articles 27 à 38 traitent des différentes procédures de passation des marchés publics. On y compte trois types de procédures: les procédures générales (articles 28 - 32-1), les procédures exceptionnelles (articles 33 - 34-3) et les procédures spécifiques (articles 35 - 38).

[89] Dans tous les cas, « *les marchés doivent, à l'exclusion de toute autre procédure, être passés, soit sur appel d'offres ouvert ou restreint, ou en deux étapes, soit de gré à gré ou par entente directe en application des dispositions* » de la Loi du 10 juin 2009 (article 17). Pour ce qui est considéré en dessous des seuils de passations de marchés, l'article 27 mentionne que l'autorité contractante peut « *recourir à des procédures de consultation de fournisseurs ou de sollicitation de prix, à condition que les procédures mises en œuvre respectent les principes* » de ladite loi et « *les règles de la comptabilité publique et assurent une mise en concurrence effective* ».

[90] Les procédures générales celles effectuées par appels d'offres ouverts. L'appel d'offres est défini à l'article 28: « *l'appel d'offres est la procédure par laquelle l'autorité contractante choisit l'offre conforme, évaluée la mieux-disante, sans négociation, sur la base de critères objectifs préalablement portés à la connaissance des candidats dans le dossier d'appel d'offres* ». Selon l'article 29, « *les appels d'offres peuvent être ouverts, précédés d'une pré-qualification, restreints ou en deux étapes* ». L'appel d'offres est dit ouvert lorsque tous les candidats, à l'exception de ceux visés aux articles 22-23 précités, peuvent soumettre une offre (article 29-1). L'appel d'offres ouvert peut également être précédé par une préqualification lorsque les travaux à réaliser ou les services à fournir revêtent « *un caractère complexe* » ou encore « *exigent une technicité particulière* ». L'appel d'offres ouvert est dit en deux étapes lorsque les soumissionnaires sont invités, dans un premier temps, « *à remettre des propositions techniques, sans indications de prix, sur la base de principes généraux de conception ou de normes de performance, et sous réserve de précisions et d'ajustement ultérieurs d'ordre technique et/ou financier, intervenants dans le cadre de discussions menées avec l'autorité contractante* », pour ensuite, dans un deuxième temps, « *présenter des propositions techniques assorties de prix, sur la base du dossier d'appel d'offres préalablement révisé par l'autorité contractante* » (article 32). Conformément à l'article 32-1, le recours

à ce type de procédure ne peut être effectué que lorsque le marché revête une « *grande complexité* » ou lorsque celui-ci « *doit être attribué sur la base de critères de performance et non sur celle de spécifications techniques détaillées* ». Tout comme l'appel d'offres ouvert, l'appel d'offres en deux étapes peut être « *précédé d'une préqualification* » (article 32).

[91] L'article 29-1 confirme l'appel d'offres ouvert comme la règle générale. Le recours à tout autre mode de passation doit demeurer exceptionnel (article 29-1) et ne peut être opéré que pour « *des marchés dont les montants se situent en dessous des seuils de passation* » ou « *pour toutes autres situations particulières prévues par la présente Loi* ». Les seuils sont fixés par Arrêté pris en Conseil des Ministres et sur recommandation de la CNMP « *en fonction de l'évolution de la situation économique et de l'exigence des marchés après avis motivé de la Cour Supérieure des Comptes et du Contentieux Administratif* » (article 30). Dans tous les cas, l'article 29-1, fait obligation à l'autorité contractante de justifier sa décision et de la communiquer à la CNMP.

[92] Les articles 33 à 34-3 décrivent les procédures exceptionnelles qui comprennent notamment, l'appel d'offres restreint (article 33) et le marché de gré à gré ou par entente directe (article 34-1). Selon l'article 33, l'appel d'offres est dit restreint lorsque seuls les candidats ayant été invités par l'autorité contractante peuvent soumissionner. Le nombre de candidats admis à soumissionner doit cependant « *assurer une concurrence réelle* », à la suite duquel le processus doit faire l'objet d'une procédure d'appel d'offres ouvert (article 33). De manière générale, ce type de procédure n'est permis que « *lorsque les biens, les travaux ou les services, de par leur nature extrêmement complexe ou spécialisée, ne sont disponibles qu'auprès d'un nombre limité d'entrepreneurs, de fournisseurs ou de prestataires de services* » (article 33-1). Le recours à ce type de procédure doit être fondé sur la base de critères préétablis par la CNMP (article 33-1). L'autorité contractante doit faire « *une demande de non-objection avant de passer le marché* » (article 33-1). Quant au marché de gré à gré ou par entente directe, il se définit par l'article 34 et se produit « *lorsque l'autorité contractante engage, sans appel à la concurrence, les discussions qui lui paraissent utiles, avec un entrepreneur, fournisseur ou prestataire de services identifié* » à l'avance. L'article 34-1 détermine les conditions dans lesquelles on peut y avoir recours. On y compte notamment les cas où « *les besoins ne peuvent être satisfaits que par une prestation nécessitant l'emploi d'un brevet d'invention, d'une licence ou de droits exclusifs* » détenus exclusivement « *par un seul entrepreneur, un seul fournisseur ou un seul prestataire* » (article 34-1.1); « *dans les cas d'urgence due à des circonstances imprévisibles ou de force majeure ne permettant pas de respecter les délais prévus dans les procédures d'appel d'offres* » (article 34-1.2); « *dans les cas d'urgence motivée où l'autorité contractante doit faire exécuter un marché en lieu et place de l'entrepreneur, du fournisseur ou du prestataire défaillant* » (article 34-1.3); et pour compléter un précédent marché passé par appel d'offres lors qu'il est démontré que le marché complémentaire est nécessaire à la suite d'une circonstance imprévue extérieure aux parties (article 34-1.4). Plus précisément, l'article 34-1.4 stipule qu'on peut avoir recours au marché de gré à gré « *pour des fournitures, services ou travaux qui complètent ceux ayant fait l'objet d'un premier marché exécuté par le même titulaire, à la condition que le marché initial ait été passé selon la procédure d'appel d'offres, que le marché complémentaire porte sur des fournitures, services ou travaux qui ne figurent pas dans le marché initialement conclu mais qui sont devenus nécessaires, à la suite d'une circonstance imprévue et extérieure aux parties, et que ces fournitures, services ou travaux ne peuvent être techniquement ou économiquement séparés du marché principal* ». L'article 34-2 interdit à l'autorité contractante d'invoquer « *l'urgence pour justifier son retard, son imprévoyance, sa négligence* » aux fins de se soustraire à son obligation de recourir à la concurrence.

[93] Les articles 35 à 38 décrivent les procédures spécifiques de passation des marchés publics. Les procédures spécifiques s'appliquent aux marchés de prestations intellectuelles (article 35), aux marchés à commande (article 37) et aux marchés de clientèle (article 38). Le marché de prestations intellectuelles attribué après la mise en concurrence des candidats pré-qualifiés, en raison de leur aptitude à exécuter les prestations, à la suite d'un appel public à manifestations d'intérêt (article 35). La sélection s'effectue sur

la base d'un dossier de consultation comprenant « *les termes de référence, la lettre d'invitation indiquant les critères de sélection et leur mode d'application détaillé, et le projet de marché* » (article 35). Elle s'effectue également en fonction de la « *qualité technique de la proposition de l'expérience de la firme, de la qualification des experts, de la méthode de travail proposée et du montant de la proposition, soit sur la base du budget prédéterminé dont le consultant doit proposer la meilleure utilisation possible, soit sur la base de la meilleure proposition financière soumise par les candidats ayant obtenu une notation technique minimum* » (article 35-1.). L'article 35-2 note l'existence de circonstances où les prestations revêtent « *d'une complexité exceptionnelle* » ou bien encore donnent lieu à « *des propositions difficilement comparables* » permettant ainsi de sélectionner un consultant exclusivement sur la qualité technique de sa proposition. Les marchés de prestations intellectuelles peuvent même donner lieu à une entente de gré à gré lorsque la prestation requiert « *la sélection d'un consultant particulier en raison de sa qualification unique ou de la nécessité de continuer avec le même prestataire* » (article 35-3). Le marché de commande est décrit à l'article 37 et « *a pour objet de permettre à l'autorité contractante de couvrir ses besoins courants annuels de fournitures et services dont il n'est pas possible, au début de l'année, de prévoir l'importance exacte, qui excèdent les possibilités de stockage* » (article 37). Ce type de marché doit être soumis à l'approbation de la CNMP (article 37), sa durée ne peut excéder une année et ne peut être renouvelé que deux fois (article 37). Il doit également déterminer « *les limites maximales et minimales de la prestation globale à fournir* ». Ces limites doivent être exprimées en valeur (article 37). Le marché de clientèle, soit une forme particulière de marché par lequel « *l'autorité contractante s'engage à confier, pour une période limitée qui ne saurait excéder une année renouvelable deux fois, l'exécution de tout ou partie de certaines catégories de fournitures* » est établi à l'article 38. Ce type de marché s'effectue « *suivant des commandes faites au fur et à mesure des besoins* » (article 38).

[94] Les règles en matière de publication pour les appels d'offres soumis au contrôle de la CNMP sont prévues aux articles 39 à 40-1. En effet, selon l'article 39, ces marchés « *doivent obligatoirement faire l'objet d'un avis d'appel à concurrence porté à la connaissance du public par une insertion faite, dans les mêmes termes, dans un quotidien national à grand tirage ou, le cas échéant, un journal local et/ou international, et sous format électronique* ». La même obligation s'applique aux avis de pré-qualification (article 39). L'article 39 stipule également que l'absence de publication « *entraîne automatiquement la nullité de la procédure* ».

[95] Les articles 41 à 47 traitent des dossiers d'appels d'offres. Selon l'article 41, les autorités contractantes déterminent d'abord la nature et l'étendue des besoins avec précision, et ce « *avant tout appel à concurrence ou toute procédure de négociation de gré à gré.* » Ainsi, l'article précise que le marché conclu par l'autorité contractante doit avoir « *pour objet exclusif de répondre à ces besoins* ». Tout lancement de procédure de passation de marché public doit se conformer aux normes applicables en matière de finances publiques et être « *subordonné à l'existence de crédits budgétaires suffisants et au respect des règles organisant les dépenses des organismes publics* » (article 41-1). Le dossier d'appel d'offres doit, conformément à l'article 42, comprendre les « *instructions aux soumissionnaires, le modèle de soumission et les cahiers des clauses particulières conformes aux modèles standards élaborés* » par la CNMP, de même que la Charte d'éthique. L'article 43 prévoit le contenu du dossier de préqualification. Il contient « *les renseignements relatifs aux travaux, fournitures ou prestations qui font l'objet de la préqualification, une description précise des conditions et critères à remplir pour être pré-qualifié ainsi que les délais dans lesquels les résultats de la préqualification seront connus des candidats* ». Il comprend également des références concernant des marchés analogues et autres indicateurs (article 43). Une fois l'appel d'offres lancé, l'autorité contractante ne peut apporter de modifications, à moins d'une situation exceptionnelle n'affectant pas les conditions substantielles du marché (article 42-1).

[96] Les articles 48 et 49 prévoient les délais de réception des offres. On prévoit notamment un maximum de trente jours calendaires en ce qui a trait aux procédures d'appels d'offres ouvertes et

restreintes (article 48). L'article 49 stipule que ce délai « *peut être ramené à quinze jours* » en cas d'urgence dûment motivée et doit être autorisée par la CNMP.

[97] Les articles 50 à 54 se rapportent au contenu et à la présentation des offres ainsi qu'à l'ouverture des plis. Par exemple, les articles 50 à 52 disposent la manière dont le dossier d'un soumissionnaire doit être présenté (article 52) et les pièces devant accompagner celui-ci telles que l'acte d'engagement du soumissionnaire (article 50) et la garantie de soumission sauf pour les marchés de prestations intellectuelles (article 51). Quant à l'ouverture des plis, l'article 53 stipule que celle-ci doit être publique et intervenir « *trente minutes au plus après l'heure de limite du dépôt des offres* ». Le comité d'ouverture des plis et d'évaluation procède ensuite à la vérification des pièces justificatives ainsi qu'à la recevabilité des offres et la qualification des soumissionnaires (article 53).

[98] Les articles 55 à 61 décrivent la procédure d'évaluation et d'attribution des marchés publics. L'article 55 stipule que « *le comité d'ouverture des plis et d'évaluation des offres, de manière strictement confidentielle et dans un délai compatible avec le délai de validité des offres, à une analyse technique et financière et à un classement des offres suivant les critères établis dans le dossier d'appel d'offres.* » Selon l'article 57, l'attribution doit s'effectuer en fonction des critères financiers et techniques établis dans le dossier d'appel d'offres afin de déterminer l'offre la mieux-disante, c'est-à-dire, à l'exception des dispositions applicables aux marchés de prestations intellectuelles. En ce qui concerne les critères d'évaluation, l'article 57-1 spécifie que « *les coûts d'utilisation, le délai d'exécution, le calendrier de paiement doivent être objectifs, en rapport avec l'objet du marché ainsi que quantifiables et exprimés en termes monétaires* ». L'évaluation doit, de surcroît, se faire conformément « *à un modèle d'évaluation et de comparaison des offres* » établi par la CNMP (article 57-1). Le comité d'évaluation des offres dresse un procès-verbal d'attribution provisoire, dès qu'il ait fait son choix et arrêté sa décision pour les marchés égaux ou supérieures aux seuils d'intervention de la CNMP, et ce pour le contrôle *a priori* des procédures (article 60). L'article 60 dispose que « *l'attribution du marché est dès lors notifiée au soumissionnaire retenu* » et de manière concomitante, les soumissionnaires non retenus sont informés du « *rejet motivé de leur offre* ».

[99] Les articles 62 à 66 décrivent la validation de la procédure, la signature, l'approbation et l'entrée en vigueur du marché. Ainsi, l'article 62 établit que la CNMP valide la procédure des marchés à l'intérieur de ses seuils d'intervention et dispose du délai qu'elle a pour émettre un avis. Une fois la procédure est validée par la CNMP, le marché peut être signé par « *la personne responsable du marché et par l'attributaire* » (article 63). On demande également à ce moment à l'attributaire de prendre connaissance de la Charte d'éthique et de s'engager à la respecter (article 63). Le marché public est ensuite, selon la nature de l'autorité contractante, « *transmis à une autorité d'approbation* » qui est distincte de l'autorité signataire (article 64). Après l'approbation, le marché approuvé « *est transmis à nouveau par l'autorité contractante* » à la CNMP pour conclure le processus de validation (article 64). L'article 62-4 confirme que « *tout marché dont la procédure de passation relève de la compétence de la CNMP et qui ne lui a pas été soumis pour validation par l'autorité contractante est nul de plein droit* ». La CNMP peut refuser l'approbation d'un marché par le biais d'une décision motivée (article 64-1). L'article précité précise que ce refus « *ne peut, toutefois, intervenir qu'en cas d'absence ou d'insuffisance de crédit ou d'imputation budgétaire incorrecte* » (article 64-1). Le refus d'approbation peut par contre être contesté par l'autorité contractante (article 64-2). Finalement, l'article 65 dispose que « *l'autorité contractante notifie au titulaire le marché approuvé et validé* » à l'intérieur des délais prévus par ledit article. Le marché est dit en vigueur dès sa notification au titulaire ou encore à une date ultérieure convenue (article 66). Puis, l'article 66 stipule qu'un « *avis d'attribution définitive du marché est publié, à la diligence de l'autorité contractante, dans les conditions prévues à l'article 39* ».

[100] Les articles 90 à 94 traitent des pratiques frauduleuses, des fautes et des sanctions. L'article 90 interdit les pratiques frauduleuses et les actes de corruption à tous ceux qui interviennent à quelque titre

que ce soit dans la chaîne de passation des marchés publics et des conventions de concession d'ouvrage de service public, tant pour les intervenants que pour les soumissionnaires et les titulaires de marchés. L'article 91 signale que les fautes commises par les soumissionnaires à un marché et les titulaires de marchés entraîneront des sanctions administratives correspondantes qui seront appliquées par la CNMP. Les articles 91.1 à 91.3 décrivent une gamme de fautes donnant lieu à l'exclusion des commandes publiques pour une durée variant de 6 mois allant jusqu'au retrait. L'article 93 pour sa part, décrit les fautes des agents d'une autorité contractante. On compte, à titre d'exemple, procurer ou tenter de procurer un avantage à un soumissionnaire, intervenir dans un stade quelconque de l'attribution d'un marché à une entreprise dans laquelle l'agent a un intérêt, fractionner des dépenses en vue d'échapper à la procédure de passation normalement applicable ou participer à un marché non approuvé par l'autorité compétente, et manquer à l'obligation de planification et de publicité annuelle des marchés. L'article 94 spécifie que les sanctions disciplinaires que les agents encourent sont déterminées en fonction de leur statut d'agents publics. Ils peuvent, par exemple, être passibles « *de remplacement ou d'exclusion temporaire ou définitive du suivi ou des contrôles des marchés publics* ».

[101] Les articles 95 à 95-5 traitent des voies de recours disponibles. L'article 95 établit le comité de règlement des différends comme organe de recours siégeant en cas de litiges. Selon l'article 95-1, le comité a pour objectif de rechercher les « *éléments équitables susceptibles d'être adoptés en vue d'une solution amiable ou de prendre une décision motivée sur les différends qui lui sont soumis en matière de procédure de passation ou de choix de l'attributaire* » (article 95-1). L'article 95-2 établit la composition du comité. Il détermine, par la même occasion, ses attributions et précise que son mode de fonctionnement sera établi par arrêté. Enfin, l'article 95-5 stipule que « *les décisions du comité de règlement des différends sont susceptibles de recours devant la Cour Supérieure des Comptes et du Contentieux Administratif.* »

[102] – Dispositions de rang légal applicables aux organes de régulation et de contrôle du système de la passation des marchés publics, comme celles prévues par *l'Arrêté du 25 mai 2012 fixant les seuils de passation des marchés publics et les seuils d'intervention de la Commission Nationale des Marchés Publics suivant la nature des marchés*. L'arrêt fixe les seuils de passations des marchés publics. L'article 2 établit les seuils à partir desquels les institutions de l'Administration de l'État passent des marchés publics, selon la nature : 1) 40 000 000 de gourdes pour les marchés de travaux; 2) 25 000 000 de gourdes pour les marchés de fournitures; 3) 20 000 000 de gourdes pour les marchés publics de services de prestations intellectuelles.

[103] L'article 6 stipule que l'autorité contractante peut, pour des montants 8 000 000 de gourdes aux seuils fixés selon la nature des marchés, passer des contrats, conformément à l'article 27 de la Loi du 10 juin 2009, en recourant à « *des procédures de consultation de fournisseurs ou de sollicitation de prix, à condition que les procédures mises en œuvre respectent les principes d'égalité de traitement des candidats, de concurrence, de transparence, de respect de l'éthique et d'efficacité des dépenses publiques ainsi que les règles de la comptabilité publique* ». En dessous de 8 000 000 de gourdes, les autorités contractantes peuvent effectuer des achats publics sur simple mémoire ou facture (article 6).

[104] L'article 7 détermine les montants et les instances où la CNMP intervient pour assurer le respect des seuils de passation des marchés prévus aux articles 2, 3, 4, 4.1, 4-2 et 5 de l'arrêté.

[105] – Dispositions de rang légal comme celles prévues dans *l'Arrêté du 4 novembre 2009 précisant les modalités d'application de la loi fixant les règles générales relatives aux marchés publics et aux conventions de concession d'ouvrage de service* (ci-après « *Arrêté du 4 novembre 2009* »), qui a pour objet d'apporter des précisions sur les modalités d'application de la *Loi du 10 juin 2009* précitée. Les articles 2 et 3 présentent un portrait détaillé des principes fondamentaux à respecter dans le cadre des marchés publics : la liberté d'accès à la commande publique, l'égalité de traitement des candidats, la

transparence des procédures, le respect de l'éthique et de l'efficacité des dépenses publiques, de même que des obligations de publicité, de mise en concurrence et du choix de l'offre la mieux-disante.

[106] Les articles 4 à 4-2 soulignent l'importance de déterminer les besoins à satisfaire et imposent cette obligation à l'autorité contractante. Ainsi, l'article 4 dispose que la nature et l'étendue des besoins doivent préalablement déterminées et que les fournitures, services ou travaux faisant l'objet des marchés « *doivent répondre exclusivement à ces besoins* ». L'autorité contractante peut faire appel à des services techniques pour la réalisation d'études préalables (article 4-2).

[107] Les articles 5 à 5-3 imposent aux autorités contractantes d'établir un plan annuel de passation des marchés comprenant l'ensemble des marchés qu'elles envisagent de passer au cours de l'exercice fiscal. L'article 5-2 fixe le délai pour passer à la procédure d'appel d'offres des projets de marchés figurant dans le plan annuel de passation des marchés, alors que l'article 5-3 exige à la personne responsable du marché d'évaluer les montants estimés des fournitures, des services ou des travaux et d'assurer « *l'existence de crédits budgétaires suffisants ainsi que le respect des règles de la comptabilité publique* ».

[108] Les articles 11 à 14-1 traitent des documents constitutifs, du contenu et de la durée des marchés. Ainsi, les marchés conclus doivent être sous forme écrite et font l'objet d'un « *dossier unique dont les cahiers des charges et la soumission* » constituent les pièces constitutives (article 11). Selon l'article 11-1, les marchés passés après mise en concurrence doivent comprendre « *une soumission, l'acte signé par le soumissionnaire, qui présente son offre et qui adhère aux dispositions du marché* ». La soumission doit également contenir « *l'engagement du soumissionnaire de n'octroyer à aucune personne intervenant dans la procédure de passation du marché un avantage indu, pécuniaire ou en nature, directement ou par des intermédiaires, en vue d'obtenir le marché et aussi l'engagement de respecter les dispositions de la Charte d'éthique en matière de marchés publics* » (article 11-2). Les conditions dans lesquelles les marchés seront exécutés, sont déterminées par les cahiers des charges (article 12). L'article 13 dresse la liste des mentions obligatoires, dont le mode de passation du marché, la définition de l'objet du marché l'énumération des pièces du marché et le prix et/ou les modalités de sa détermination. L'article 14 fixe la durée d'un marché, qui en principe ne peut être supérieure à un an, « *tenant compte de la nature des prestations et de la nécessité d'une remise en concurrence périodique* ».

[109] Les articles 15 à 19 traitent des prix des marchés. Les articles 16 à 16-3 décrivent les modes de détermination du prix. Les articles 17 à 19 distinguent les prix fermes des prix révisibles et précisent les modalités de révision de prix. Les cahiers des charges « *fixent les montants des prestations rémunérées sur les dépenses contrôlées à ne pas dépasser* » (article 16-3) et « *précisent la formule de révision du prix* » (article 18-1).

[110] Les articles 20 à 22 déterminent les formes et les conditions des avenants, soit les modifications initiales d'un marché après sa notification, ainsi que leurs limites. L'article 20-2 établit les marchés ne pouvant pas faire l'objet d'un avenant. L'article 21 stipule que « *l'augmentation ou la réduction de la masse des fournitures, travaux ou services, y compris les prestations intellectuelles résultant d'un ou de plusieurs avenants, ne doit en aucun cas être supérieure à trente pour cent (30%) du montant du marché initial, après application des éventuelles clauses d'actualisation et de révision* ».

[111] Les articles 23 à 24 apportent plus de précisions quant aux marchés à commandes et aux marchés de clientèle. L'article 23 précise que l'autorité contractante peut avoir recours à un marché à commandes, lorsqu'elle ne peut, pour des raisons économiques, techniques et financières, « *déterminer entièrement à l'avance le volume et le rythme des commandes de fournitures ou de services courants nécessaires à ses besoins* ». Le bon de commande fixe alors « *le minimum et le maximum de fournitures ou services, arrêtés en valeurs, susceptibles d'être commandés au cours d'une période déterminée n'excédant pas celle d'utilisation des crédits de paiement* » (article 23). L'article 23-1 indique que « *le montant maximum*

*des fournitures ou des services requis par bons de commande ne peut être supérieur à quatre fois le montant minimum* ». L'article 24 stipule que l'autorité contractante peut avoir recours à un marché de clientèle par lequel elle s'engage à confier à un fournisseur ou à un prestataire de services lorsqu'elle ne peut apprécier *a priori* l'importance des besoins et le rythme auxquels les bons de commande devront être émis. Elle peut alors confier au fournisseur ou au prestataire de services « *au fur et à mesure de ses besoins, des commandes portant sur une catégorie déterminée de fournitures ou de services, sans indiquer la quantité ou la valeur globale des commandes* » (article 24). L'article 26 limite la durée des marchés à commandes et de clientèle dans le temps : « *le marché à commandes et le marché de clientèles sont conclus pour une durée d'une année, renouvelable par avenant, sans pouvoir dépasser trois ans.* » Ces marchés requièrent également l'avis conforme de la CNMP (article 26).

[112] Les articles 28 à 43-1 décrivent les organes de la commande publique et leurs attributions : la personne responsable du marché (articles 28 – 29), les autorités chargées de l'approbation des marchés (articles 30 - 30-1), les comités des plis et d'évaluation des offres (articles 35 – 42) et la CNMP (articles 43 - 43-1).

[113] Les articles 44 à 45-1 établissent les conditions d'accès aux marchés publics pour les candidats alors que les articles 46 à 48 se rapportent aux incompatibilités et aux incapacités à la commande publique.

[114] L'article 49 spécifie les renseignements et justifications à fournir. Ainsi, « *tout candidat à un marché public doit justifier qu'il dispose des capacités juridiques, techniques et financières requises pour exécuter le marché en présentant tous documents et attestations appropriés énumérés par le dossier d'appel d'offres* » (article 49). On y compte notamment une déclaration indiquant son intention de faire acte de candidature pour réaliser le marché, une note présentant le candidat et indiquant ses moyens humains et techniques, des attestations justifiant qu'il a payé ses cotisations sociales et rempli ses obligations fiscales, une déclaration sur honneur attestant qu'il ne fait pas l'objet d'une procédure de faillite, une déclaration attestant qu'il a pris connaissance de la Charte d'éthique et qu'il s'engage à la respecter, une garantie de soumission, le cas échéant et tout autre document permettant de juger de ses capacités techniques et financières (article 49).

[115] Les articles 64 à 65-5 établissent les seuils et les champs d'application des procédures. Selon l'article 65, il appartient à l'autorité contractante d'estimer « *la valeur des marchés pour l'application des seuils* ». La valeur estimée « *doit prendre en compte la valeur globale des travaux se rapportant à une même opération, que celle-ci comporte un ou plusieurs ouvrages* » (article 65-1). L'article 65-5 dispose que « *l'autorité contractante ne peut en aucun cas fractionner les dépenses ou sous-estimer la valeur des marchés de façon à les soustraire aux règles qui leur sont normalement applicables en vertu de la Loi du 10 juin 2009* ».

[116] Les articles 66 à 69 décrivent les règles applicables aux publicités et aux communications. Ainsi, sont tenues de publier chaque année, les autorités contractantes, « *un avis général recensant les marchés publics dont les montants estimés excèdent les seuils* » applicables et « *qu'elles prévoient de passer par appel à la concurrence durant l'exercice fiscal, sur la base du plan annuel de passation des marchés établi conformément aux articles 5 à 5-3* » de l'arrêté précité (article 66). Article 66-1 dispose que chaque marché passé par appel d'offres doit être « *précédé d'un avis d'appel d'offres établi conformément au modèle-type prévu dans l'Arrêté fixant les dossiers standards d'appels d'offres* ». Les avis généraux de passation des marchés et les avis d'appel d'offres doivent être publiés « *dans un journal quotidien à grand tirage, à la radio, et si nécessaire, par voie d'affichage* » (article 67). Ces avis doivent parallèlement faire l'objet « *d'une publicité par voie électronique sur le site web de l'autorité contractante et sur celui de la Commission Nationale des Marchés Publics* » (article 67).

[117] Les articles 70 à 73 examinent le contenu du dossier d'appel d'offres et du dossier de pré-qualification. L'article 70 dispose que « *le dossier d'appel d'offre, préparé à titre de projet par la Commission ministérielle ou la Commission spécialisée des marchés publics [...] contient, quelle que soit la procédure choisie, la totalité des pièces et des documents nécessaires à la consultation et à l'information des soumissionnaires* ». Le dossier comprend les pièces relatives aux conditions à l'appel à concurrence telles que la référence à l'avis d'appel d'offres et les règlements fixant la procédure, les pièces constitutives du futur marché telles que le modèle de soumission, les cahiers des clauses administratives générales, les cahiers des clauses techniques générales ainsi que des informations à titre indicatif en vue de faciliter l'établissement des offres par les soumissionnaires (article 70). L'article 71 fait obligation à la Commission ministérielle ou la Commission spécialisée, le cas échéant, de soumettre les projets d'appel d'offre à la CNMP pour avis conforme. L'article 72 dispose que le dossier d'appel d'offres peut être « *remis aux candidats gratuitement ou à des conditions financières énoncées dans l'avis d'appel à la concurrence* », mais qu'un exemplaire doit être disponible pour consultation gratuite sur place, en plus d'assurer que le coût ne dépasse pas celui de la préparation du dossier (article 72-1). L'article 73 exige que le dossier de pré-qualification comporte « *les renseignements relatifs aux fournitures, services ou travaux qui font l'objet de la pré-qualification, une description précise des critères et des conditions à remplir pour être pré-qualifiés [...] les conditions pour la pré-qualification peuvent inclure essentiellement des références concernant des marchés analogues, les installations et le matériel dont les candidats disposent pour exécuter les marchés et leur situation financière* ».

[118] Les articles 74 à 76 établissent les critères d'évaluation des offres. En ce sens, conformément à l'article 74, la détermination de l'offre la mieux-disante doit être faite en fonction de « *du prix et d'autres critères tels que le coût d'utilisation, les performances techniques, le délai de livraison ou d'exécution* ». Ces critères doivent être « *énumérés dans le dossier d'appel d'offres et exprimés en termes monétaires* » (article 74). Le dossier d'appel d'offres doit indiquer si l'offre « *peut être retenue sur la base du prix* » (article 74). Selon l'article 74-1, la qualification du soumissionnaire qui a présenté l'offre la mieux-disante est examinée « *au vu des garanties techniques et professionnelles contenues dans sa soumission et de sa situation financière* ». Les articles 76 et 76-1 traitent des offres anormalement basses que le comité peut rejeter par décision motivée (article 76). Une offre est considérée comme anormalement basse lorsqu'elle représente moins de 25% du devis estimatif confidentiel ou, à l'inverse, très élevée lorsqu'elle dépasse 25% dudit devis (article 76). L'article 76-1 établit les moyens par lesquels un soumissionnaire peut justifier un prix anormalement bas.

[119] Les articles 77 à 80 se réfèrent aux types d'appels d'offres. L'article 77 définit l'appel d'offres comme « *la procédure par laquelle une autorité contractante attribue le marché, après appel à la concurrence, sans négociation, au soumissionnaire réunissant les conditions de qualification et qui remis l'offre la mieux-disante sur la base des critères quantifiés en termes monétaires préalablement portés à la connaissance des candidats* ». L'article 78 dispose que l'appel d'offres est la règle en matière de passation des marchés. Par conséquent, les autorités contractantes « *doivent y recourir en priorité* » (article 78).

[120] Les articles 81 et 82 traitent de la présentation des offres, qui doivent être présentées sous la forme d'une soumission (article 81). Les articles 83 à 86 précisent les modalités de réception des offres, ainsi que les modes de présentation des offres et des candidatures, en tenant compte de « *la complexité du marché et du temps nécessaire pour préparer les offres* » (article 83). L'article 86 fixe le délai pour l'appel d'offres dans le cadre d'une urgence dûment motivée, dont l'utilisation doit être préalablement autorisée par la CNMP.

[121] Les articles 87 et 88 décrivent la procédure à suivre suivant un appel d'offres infructueux ou un appel d'offres sans suite.

[122] Les articles 89 à 89-2 portent sur les avis d'appels d'offres. Les appels d'offres doivent être mis à la connaissance du public par la publication d'un avis appel d'offres dans les conditions prévues aux articles 66 et 67 ci-dessus. L'avis d'appel d'offres doit être préparé selon le modèle-type des dossiers standards et comporter les éléments suivants: « *l'objet du marché; le lieu et la date où l'on peut prendre connaissance des cahiers des charges ou les modalités d'obtention de ces documents; le lieu et la date limite de réception des offres; le délai pendant lequel les soumissionnaires restent engagés par leurs offres; les justifications à produire concernant les qualités et les capacités exigées des candidats; le montant de la garantie de soumission à constituer, le cas échéant* » (article 89-1). L'article 89-2 fixe les délais pour solliciter des renseignements complémentaires sur l'avis d'appel d'offres et l'ensemble du dossier d'appel d'offres de la Personne responsable du marché.

[123] Les articles 90 à 91-1 se rapportent à l'ouverture des plis. Seuls les plis « *reçus au plus tard à la date et à l'heure limites de dépôt des offres* » indiquées dans l'avis d'appel peuvent être ouverts (article 90). Ceux reçus « *après le délai fixé doivent être renvoyés aux soumissionnaires sans avoir été ouverts* » (article 91). L'article 90-2 fixe le moment où les plis peuvent être ouverts en séance publique. Les soumissionnaires « *qui ont déposé une offre sont autorisés par l'autorité contracte à assister ou à se faire représenter à l'ouverture des plis* » (article 91).

[124] Les articles 92 à 93-2 portent sur la recevabilité, l'analyse, l'évaluation et la comparaison des offres. Avant de passer à l'analyse et l'évaluation, le comité d'ouverture des plis et d'évaluation des offres « *procède à une évaluation préliminaire, afin de déterminer si les soumissions sont recevables quant à la forme au regard du dossier d'appel d'offres* » (article 92). Le comité détermine ensuite la conformité des offres « *aux conditions et spécifications des cahiers de charge* » et rejette ceux qui sont non-conformes. L'article 93 proscrie les échanges d'information et toute négociation entre le comité et les soumissionnaires, et ce « *entre la date limite du dépôt des offres et la date de la déclaration de l'attributaire provisoire du marché, sous peine d'exclusion temporaire du soumissionnaire et de sanctions disciplinaires à l'encontre des membres du comité* » (article 93). Le comité procède ensuite à « *une évaluation détaillée en fonction des critères établis* » conformément aux articles 74-76-2 précités et énoncés dans le dossier d'appel d'offres (article 93-2). L'attribution du marché au soumissionnaire ayant produit l'offre la mieux-disante et qui a réuni les critères de qualification au dossier d'appel d'offres est ensuite proposée (article 93-2).

[125] Les articles 94 à 100 décrivent la procédure pour les appels d'offres ouvertes avec préqualification. L'article 94-1 stipule que « *la pré-qualification des candidats s'effectue exclusivement en fonction de leur aptitude à exécuter le marché de façon satisfaisante et selon les critères suivants : 1) références concernant des marchés analogues; 2) moyens matériels et humains dont les candidats disposent pour exécuter le marché; 3) la capacité financière dont font preuve les candidats* ». L'article 97 dispose que le comité d'ouverture des plis et d'évaluation des offres « *examine les justifications des qualifications des candidats sur la base des critères énoncés dans l'avis d'appel public à candidatures et établit un procès-verbal d'examen des candidatures* ». La liste des candidats pré-qualifiés ayant été retenus par l'autorité contractante doit être validée par la CNMP (article 97-1). Puis, « *la Personne responsable du marché prévient par lettre les candidats non retenus du résultat du dépouillement des demandes de préqualification et adresse simultanément et par écrit, à tous les candidats pré-qualifiés un dossier d'appel d'offres et une invitation à remettre leurs offres. Elle communique à tout candidat qui en fait la demande par écrit les motifs du rejet de sa candidature* » (article 97.1).

[126] Les articles 101 à 102 décrivent la procédure pour les appels d'offres ouverts en deux temps, qui s'applique « *dans les cas de marchés d'une grande complexité ou lorsque la personne responsable du marché souhaite faire son choix sur la base de critère de performance et non de spécifications techniques détaillés* » (article 101).

[127] Les articles 103 à 104 se rapportent à la procédure relative à l'appel d'offres restreint, qui ne peut être utilisée qu'après avis conforme de la CNMP pour la passation des marchés suivants : « 1) les marchés qui ne peuvent être exécutés que par un petit nombre d'entreprises connues à l'avance; 2) les marchés consécutifs à un appel d'offres infructueux, en application des dispositions de l'article 87-1 » de l'arrêté. L'autorité contractante est dès lors « tenue de mettre en concurrence par une consultation écrite un nombre de soumissionnaires permettant d'assurer une concurrence réelle » (article 103-2).

[128] Les articles 105 à 107 traitent des marchés de gré à gré ou par entente directe. Est dit un marché de gré à gré ou par entente directe « lorsque la personne responsable du marché engage, sans appel à la concurrence, les discussions qui lui paraissent utiles, avec un entrepreneur, fournisseur ou prestataire de service identifié à l'avance ». Ce type de marché public ne peut être passé qu'avec des contractants « qui acceptent de se soumettre à un contrôle des prix spécifiques durant l'exécution des prestations ». L'article 106 précise les cas où ce type de marché public peut être passé. Il réitère le contenu de l'article 34 de la Loi du 10 juin 2009 précitée.

[129] Les articles 123 à 126-2 se rapportent à la décision relative à l'attribution du marché. Le comité d'ouverture des plis et d'évaluation des offres dresse, conformément à l'article 123, « un rapport d'évaluation des offres dans lequel il relate les circonstances de son analyse et fait une proposition de classement des offres reçues et d'attribution du marché, laquelle ne peut être rendue publique, ni communiquée aux candidats ou à quiconque n'ayant pas qualité pour participer à la procédure d'évaluation ». Le rapport d'évaluation, accompagné des offres, est ensuite transmis à la CNMP (article 124). L'article 124-1 précise le contenu du projet de marché qui : « 1) définit la nature et l'étendue des besoins à satisfaire, ainsi que le montant prévu de l'opération; 2) expose l'économie générale du marché, son déroulement, le prix envisagé ainsi que les conditions prévisionnelles de son exécution; motive le choix du mode de passation adopté et, le cas échéant, le recours au délai d'urgence de soumission ou au marché de gré à gré; 4) rend compte du déroulement de la procédure suivie; indique le nom des soumissionnaires non retenus et les motifs du rejet de leurs offres; indique, le cas échéant, la part du marché que l'attributaire a l'intention de sous-traiter ». Après la validation par la CNMP, « la Personne responsable du marché notifie par écrit l'attribution du marché au soumissionnaire retenu, informe concomitamment les autres soumissionnaires du rejet de leur offre et procède à la mise au point du projet de marché en vue de sa signature par les parties contractantes et de son approbation par l'autorité compétente » (article 125). Une fois que le projet de marché est signé par les parties contractantes et approuvé par l'autorité compétente, il est transmis à la CNMP pour validation finale (article 126). La CNMP le transmet ensuite à la CSC/CA pour avis (article 126-1). Après l'avis favorable de la CSC/CA, « la CNMP valide le marché et le transmet à la personne responsable du marché pour exécution » (article 126-2).

[130] Les articles 127 à 128 disposent des règles se rapportant à la notification du marché validé et à la publicité de l'attribution du marché.

[131] Les articles 219 à 220-1 traitent du contrôle interne et *a posteriori*. Ainsi, selon l'article 219, « au sein de chaque autorité contractante, l'organe de contrôle interne doit s'assurer de façon permanente du respect rigoureux des dispositions légales et réglementaires applicables aux marchés publics ». Conformément à l'article 220, un rapport trimestriel sur l'ensemble des marchés publics passés au cours du trimestre, doit être parvenu à la CNMP, par l'intermédiaire de la Personne responsable du marché, et ce quels qu'en soient les seuils. Ce rapport doit, suivant l'article 220-1, comprendre « la liste des entreprises défailtantes en précisant la nature des manquements constatés et toutes autres informations requises » par la CNMP.

[132] – Dispositions de rang légal comme celles prévues dans *l'Arrêté sanctionnant pour sortir son plein et entier effet la Charte d'Éthique applicable aux acteurs des marchés publics et des conventions de concession d'ouvrage de service public*, qui établit une Charte éthique pour moraliser le processus de la passation et l'exécution des marchés et qui fixe la conduite à tenir et les sanctions encourues par les soumissionnaires, les titulaires des marchés publics et les agents des autorités contractantes pour les fautes commises et les pratiques interdites (article 1). La Charte éthique a pour objectif de promouvoir la transparence, la concurrence, le droit de recours ainsi que de favoriser le développement d'une culture d'intégrité et l'efficacité des procédures (article 1). Cette charte stipule également les obligations des acteurs des marchés publics, qu'il s'agisse des soumissionnaires, des titulaires des marchés ou des autorités contractantes et ses agents.

[133] Les articles 5 à 7 portent sur les entraves à la concurrence. Ainsi, conformément à l'article 6, l'autorité contractante est tenue de respecter « *le principe de concurrence dans la passation des marchés publics* ». À cet effet, l'autorité contractante doit : « 1) *éviter d'octroyer des avantages injustifiés par le favoritisme ou de la prise illégale d'intérêts* ; 2) *fonder exclusivement la comparaison des offres sur des critères mesurables et connus des soumissionnaires avant le dépôt de leurs offres*; 3) *affranchir les procédures des marchés publics et de convention de concession d'ouvrage de service public contre l'intervention des autorités publiques supérieures et de toute autre personne ne figurant pas au nombre des acteurs reconnus par la réglementation*; 4) *s'abstenir d'influencer les décisions des acteurs en évitant de s'impliquer physiquement dans les opérations et réserver son action à l'approbation des actes posés en amont par les subordonnés* » (article 6).

[134] L'article 16 traite du contrôle exercé par l'autorité contractante. À cette fin, l'autorité contractante doit « *s'assurer que ses agents appliquent les lois et les règlements interdisant les pratiques frauduleuses et les actes de corruption* », « *sanctionner les agents fautifs relevant de sa compétence* » et proposer à la CNMP « *des sanctions à appliquer contre les soumissionnaires et les titulaires des marchés publics et des conventions de concession d'ouvrage de service publics pour les fautes commises* ».

[135] Les articles 17 à 20 établissent les sanctions administratives applicables aux soumissionnaires et aux titulaires de marchés publics. Sans préjudice des sanctions civiles et pénales applicables, l'article 17 établit que l'autorité contractante doit proposer à la CNMP d'exclure des marchés publics et des conventions de concession d'ouvrage pour une période de six mois à deux ans, tout soumissionnaire ou titulaire qui ayant commis les fautes suivantes : « 1) *inexactitudes délibérés dans les attestations ou justifications contenues dans un dossier de soumission ou dans une offre*; 2) *fourniture par le soumissionnaire des informations ou des déclarations fausses ou mensongère susceptibles d'influer sur les résultat de la procédure de passation des marchés publics et des conventions de concession d'ouvrage de service public; tentative par le soumissionnaire d'influer sur l'évaluation des offres ou sur les décision d'attribution* ». De même, conformément à l'article 18, il convient à l'autorité contractante de proposer à la CNMP des marchés publics et des conventions de concession d'ouvrage pour une période de deux à cinq, tout soumissionnaire ou titulaire ayant commis le fautes suivantes : « 1) *fausseté ou surévaluation des garanties professionnelles ou financières présentées par le soumissionnaire*; 2) *recours par les soumissionnaires à des pratiques de collusion afin d'établir les prix des offres à des niveaux artificiels et non concurrentiels et de priver l'autorité contractante des avantages d'une concurrence libre et ouverte*; 3) *recours par le titulaire du marché à la surfacturation et/ou à la fausse facturation*; 4) *toute autre manœuvre dolosive ou frauduleuse* ».

[136] L'article 19 établit les fautes entraînant le retrait ou l'abrogation de la validation des marchés publics et des conventions de concession d'ouvrage: « 1) *non-conformité du titulaire aux dispositions du marché et/ou aux ordres de service qui lui sont donnés en vue de l'exécution du marché ou de la convention de concession d'ouvrage de service public*; (2) *toute autre faute du titulaire de nature à*

*compromettre l'exécution normale du marché public ou de la convention de concession d'ouvrage de service public nonobstant les sanctions prévues par d'autres lois ».*

[137] Enfin, l'article 21 énumère les sanctions applicables aux agents publics des autorités contractantes. L'article 21 stipule ce qui suit : « *L'autorité contractante doit appliquer à l'encontre des agents publics les sanctions disciplinaires prévues par la loi portant statut général de la fonction publique pour les fautes ci-après commises dans la passation et l'exécution des marchés publics et des conventions de concession d'ouvrage de service public : 1) lorsqu'ils ont procuré ou tenté de procurer un avantage à un soumissionnaire ou à un titulaire de marché public et de conventions de concession d'ouvrage de service; 2) lorsqu'ils sont intervenus à un stade quelconque dans l'attribution d'un marché ou d'une convention de concession d'ouvrage de service public à une entreprise dans laquelle ils ont pris ou conservé un intérêt; 3) lorsqu'ils ont fractionné des dépenses pour échapper au mode de passation normalement applicable ou ont appliqué une procédure de passation sans la validation de la Commission Nationale des Marchés Publics 4) lorsqu'ils ont délibérément favorisé la passation d'un marché ou d'une convention d'ouvrage de service public avec un soumissionnaire exclu temporairement des commandes publiques ou d'une convention de concession d'ouvrage de service public non-validé par la Commission nationale des Marchés Publics; 6) lorsqu'ils ont manqué de manière répétée à l'obligation de planification et de préparation du dossier de la procédure d'appel d'offre ».*

[138] En ce qui concerne l'existence de documentation liée à la procédure applicable, le CNMP a produit une série de guides, de manuels et autres documents standard pour guider et orienter les autorités contractantes dans la préparation des dossiers d'appel d'offres et l'analyse et l'évaluation des offres, de même que le comportement des acteurs impliqués dans la passation des marchés publics. On note par exemple les documents qui suivent : le Manuel de procédure pour la passation des marchés publics et des conventions de concession d'ouvrage, le Dossier d'appel d'offre standard pour la réalisation de travaux, le Cahier des clauses administratives générales applicables aux marchés publics de travaux, le Dossier type d'appel d'offres en deux étapes relatifs aux conventions de concession d'ouvrage de service public, le Cahier de clauses administratives générales applicables aux conventions de concession d'ouvrage de service public, le Cahier des clauses administratives générales applicables aux marchés publics de prestations intellectuelles, le Dossier de demande types de propositions pour services de consultants et Modèles de contrats, le Dossier d'appel d'offres standard pour l'acquisition d'équipement informatiques et de bureautique, le Dossier d'appel d'offres standard pour la prestation de services, le Dossier d'appel d'offres standard pour l'acquisition de fournitures, le Cahier des clauses administratives générales applicables aux marchés publics de fournitures, de services d'informatique et de bureautique, les Documents standards relatifs à l'évaluation des offres et au suivi de l'exécution des marchés publics et la Charte d'éthique applicable aux acteurs des marchés publics et des conventions de concession d'ouvrage de service public.

### **1.2.2. Adéquation du cadre juridique et/ou d'autres mesures et mécanismes appelés à les mettre en pratique**

[139] Pour ce qui est des dispositions d'ordre constitutionnel et juridique relatives aux systèmes d'acquisition des biens et services par l'État qu'a examinées le Comité sur la base des renseignements dont il disposait pour l'examen, on note que ces dispositions forment un ensemble harmonieux de mesures pertinentes pour la promotion des buts de la Convention.

[140] En dépit de ce qui précède, le Comité estime opportun de formuler certaines observations sur la pertinence de la complémentation et de l'adéquation de certaines dispositions visant les systèmes traités précédemment :

[141] En premier lieu, le Comité observe que la législation relative à la passation des marchés est dispersée dans divers décrets, lois et autres dispositions normatives. Dans cette perspective, le Comité estime que l'État analysé gagnerait à consolider ses normes dans un seul ouvrage concis qui faciliterait davantage son application par les fonctionnaires appelés à les employer, et s'avérerait plus clair et compréhensible pour tous les intervenants dans la passation des marchés publics et pour tous les citoyens en général. Le Comité, prenant en compte que, conformément aux renseignements fournis par les représentants de la CNMP au cours de la visite *in situ*, la République d'Haïti a mis en train des actions conçues pour réformer, actualiser, et moderniser son cadre juridique en la matière, formulera une recommandation pour la mettre en mesure de se doter d'une réglementation intégrale sur ce sujet (voir la recommandation 1.2.4.1 de la section 1.2.4 du chapitre II du présent rapport).<sup>3</sup>

[142] En deuxième lieu, le Comité estime pertinent de ne pas perdre de vue que les représentants de la CNMP pendant la visite *in situ* ont fait remarquer l'absence de sanctions spécifiquement à l'intention des autorités contractantes qui ne se conforment pas à leurs obligations en matière de passation de marchés publics, notamment celle de présenter les informations suivantes: plans prévisionnels annuels (article 5-3 de la Loi du 10 juin 2009); rapports trimestriels sur les marchés conclus, y compris les recommandations relatives à l'amélioration du système de passation de marchés publics (article 7-8 de la Loi du 10 juin 2009), et liste des soumissionnaires et titulaires de contrats de marchés liés à des pratiques interdites (article 16-6 de la Charte d'éthique). De même, il n'existe actuellement aucune sanction qui couvre les cas où les autorités contractantes omettent de publier les annonces définitives de marchés (article 6 de la Loi du 10 juin 2009). Le Comité, tenant compte de ce qui précède, formulera à l'intention de l'État, une recommandation à cet égard (voir la recommandation 1.2.4.2 de la section 1.2.4 du chapitre II du présent rapport).

[143] En troisième lieu, le Comité, tenant compte de l'article 10-6 de la Loi du 10 juin 2009 selon laquelle l'une des attributions de la CNMP est de tenir une base de données accessible à toutes les autorités contractantes, et contenant « une liste d'entrepreneurs et de fournisseurs indiquant des informations relatives à leur performance et leur intégrité », des informations émanant des représentants de la CNMP au cours de la visite *in situ* selon lesquelles cette base de données n'a pas pu être entièrement concrétisée de manière à servir de base à la constitution d'un répertoire public national de concessionnaires d'ouvrages, de biens ou services, obligatoire pour tous les Pouvoirs et institutions de l'État, formulera à l'intention de l'État analysé une recommandation à cet égard (voir la recommandation 1.2.4.3 de la section 1.2.4 du chapitre II du présent rapport).

[144] Il convient de noter, en ce qui a trait à ce qui précède, que pendant la visite *in situ*, la CNMP a informé que bien que le répertoire précité n'ait pas été complètement constitué, qu'elle a cependant publié un formulaire d'inscription sur son site Internet à l'intention des fournisseurs et qu'elle est en contact avec le Ministère du commerce et de l'industrie qui doit, de son côté, lui envoyer la liste des entreprises inscrites dans son registre.

[145] Le Comité estime que la République d'Haïti doit continuer d'appliquer ses efforts visant à la constitution d'un répertoire public national d'entrepreneurs en utilisant, par exemple, la technologie informatique pour sa création, son actualisation, et sa consultation. Tout en offrant les données relatives à la performance et à l'intégrité des entrepreneurs, selon les termes de l'article 10.6 de la Loi du 10 juin

---

<sup>3</sup> Lors de la réunion du sous-groupe d'analyse avec l'État analysé du 8 mars 2019, les représentants d'Haïti ont indiqué que la consolidation des normes dans un seul ouvrage mentionné au paragraphe a déjà été effectuée. Cependant, ces renseignements n'ont pas pu être pris en compte dans le rapport puisqu'ils n'ont été fournis qu'après la date fixée par le Comité pour la remise des renseignements supplémentaires pour l'analyse (voir la section I du présent rapport, qui correspond au « Résumé des renseignements reçus »).

2009, ce registre pourrait inclure, dans la même veine, leur sphère de compétence ou leur spécialité, leur capacité technique et financière, le type d'entreprise, et toutes autres informations estimées pertinentes. Les Pouvoirs et institutions de l'État devraient être requis d'utiliser ce répertoire dans le but de garantir les principes de publicité, équité et efficacité consacrés dans la Convention.

[146] En quatrième lieu, selon les informations reçues de la CNMP lors de la visite *in situ*, celle-ci ne reçoit pas toujours l'appui nécessaire de la part des autorités contractantes pour lui permettre de s'acquitter pleinement de son obligation de maintenir une liste actualisée des fournisseurs ou des prestataires exclus et/ou sanctionnés, comme le prescrivent les articles 91.1, 91.2, et 91.4 de la *Loi du 10 juin 2009*, conformément à l'article 220-1 du *Décret du 4 novembre 2009* et aux articles 17-19 de la *Charte d'éthique*. Il conviendrait que ces informations incluent également les raisons de l'exclusion et/ou de la sanction. De plus, dans le cadre de l'analyse et de la visite *in situ*, le site Internet devant contenir la « liste noire » en question a été consulté (<https://cnmp.gouv.ht/listenoire/index>) et aucun fournisseur n'a été trouvé. Lorsque le site a été consulté, la CNMP a indiqué que la liste était actuellement en cours d'actualisation et que les renseignements devaient être remis par les autorités contractantes. Tenant compte de ce qui précède, le Comité formulera à l'intention de l'État analysé une recommandation à cet égard (voir la recommandation 1.2.4.4 de la section 1.2.4 du chapitre II du présent rapport).

[147] Il convient d'ajouter, en ce qui a trait à ce qui précède, que selon l'article 91 de la *Loi du 10 juin 2009*, la CNMP peut appliquer des sanctions administratives contre les soumissionnaires et titulaires de contrats pour irrégularités commises, et les exclure des processus de passation de marchés publics. Il appartient cependant à l'autorité contractante de proposer à la CNMP la liste de soumissionnaires et de titulaires de contrats qui auraient commis des irrégularités (article 16.6 de la *Charte d'éthique*), ou qui auraient gravement failli aux clauses des marchés d'acquisition (articles 220-220-1 du *Décret du 4 novembre*).

[148] En cinquième lieu, considérant qu'il est important que la CNMP reçoit à l'intérieur des délais impartis, les rapports trimestriels sur les marchés conclus par les autorités contractantes, comprenant également les recommandations pour améliorer le système de passation des marchés publics, conformément à l'article 7-8 de la *Loi du 10 juin 2009*, et qu'il est tout aussi important que les autorités<sup>4</sup> contractantes transmettent ces dits rapport à l'intérieur des délais impartis afin de garantir le principe de publicité prévu dans la Convention, le Comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 1.2.4.5 de la section 1.2.4 du chapitre II du présent rapport).

[149] En sixième lieu, compte tenu de l'absence de disposition visant à la participation de la société civile au suivi et au contrôle des activités de l'État dans le cadre de la passation des marchés publics et le manque de participation souligné par la CNMP lors de la visite *in situ*, de même que la nécessité de sensibiliser la société civile aux activités de la passation de marchés publics, le Comité est d'avis que l'adoption de dispositions allant en ce sens et la publication des informations se rapportant à ces activités seraient utiles aux fins de garantir les principes d'ouverture, d'équité et d'efficacité prévus dans la Convention. À la lumière de ce qui précède, le Comité formulera à l'intention de l'État analysé une recommandation à cet égard (voir la recommandation 1.2.4.6 de la section 1.2.4 du chapitre II du présent rapport).

[150] En outre, il convient de noter que, lors de la visite *in situ*, les représentants de la société civile ont indiqué qu'ils avaient de la difficulté à obtenir des renseignements sur les marchés conclus.

---

<sup>4</sup> À la suite d'une vérification effectuée sur le site Internet de la CNMP, il a été constaté que le dernier rapport trimestriel a été rendu public en 2013 et que celui-ci correspond à la période 2004/05. Une recherche sans le filtre en vue de pouvoir visualiser tous les rapports, a permis de constater qu'il n'y a que quatre rapports trimestriels publiés sur le site.

[151] En septième lieu, le Comité observe l'absence de dispositions relatives à la mise en œuvre de systèmes de contrôle propres à chaque contrat de travaux publics, en particulier ceux qui, en raison de leur envergure, prévoient l'exercice des travaux d'intervention ou de supervision de l'exécution du contrat par l'autorité contractante ou par quiconque que celle-ci désigne. Ces systèmes de contrôle permettent l'exercice de la supervision civique ou les activités de contrôle des citoyens et imposent le devoir de rendre périodiquement des comptes. Ils rendent possible de déterminer si le rapport coût-bénéfice attendu a été effectivement obtenu, et si la qualité des travaux a été conforme à celle qui a été convenue. Le Comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 1.2.4.7 de la section 1.2.4 du chapitre II du présent rapport).

[152] En huitième lieu, le Comité estime qu'il ne faudrait pas perdre de vue que les représentants de la CNMP au cours de la visite *in situ* ont mis en relief la nécessité que le personnel de cet organisme soit formé spécifiquement en matière de processus de passation de marchés publics. Le Comité voudrait souligner l'importance de cette formation tant pour le personnel de la CNMP que pour les agents et fonctionnaires publics de la passation des marchés publics et des conventions de concession d'ouvrages de service public, afin qu'ils soient capables d'appliquer intégralement les dispositions normatives régissant la passation des marchés publics. Le Comité formulera donc une recommandation à cet égard (voir la recommandation 1.2.4.8 de la section 1.2.4 du chapitre II du présent rapport).

[153] Il convient de noter, en ce qui a trait à ce qui précède, qu'un universitaire ayant participé à la visite *in situ* a mis en relief la nécessité de mettre en œuvre une stratégie intégrale et soutenable conçue pour améliorer les capacités des fonctionnaires chargés de la passation des marchés publics.

[154] En neuvième lieu, le Comité observe que la *Loi du 10 juin 2009*, qui autorise les marchés par entente directe à l'article 34-1, ne contient ni de description détaillée concernant le marché complémentaire devenu nécessaire (article 34-1.4,) ni de critères objectifs recourir à cette forme exceptionnelle de marché direct. La loi, à son article 34-1.4, prescrit uniquement, à titre de conditions pour son utilisation, que le marché complémentaire doit être le résultat de circonstances imprévues extérieures aux parties et qu'il doit être techniquement et économiquement inséparable du marché principal. Le Comité, tenant compte de ce qui précède, formulera à de l'État, une recommandation à cet égard (voir la recommandation 1.2.4.9 de la section 1.2.4 du chapitre II du présent rapport).

[155] En dixième lieu, le Comité, prenant en compte qu'en relation avec l'article 34-1.4 de la *Loi du 10 juin 2009*, qui autorise l'entente directe dans le cas d'un « *marché complémentaire devenu nécessaire* », que la législation actuelle n'établit pas les seuils reflétant le pourcentage maximal de la valeur du marché principal qui peut être convenu, ou du nombre maximal de marchés complémentaires qui peuvent être ajoutés par rapport au contrat ou au marché principal, formulera une recommandation sur la question à l'intention de l'État analysé (voir la recommandation 1.2.4.10 de la section 1.2.4 du chapitre II du présent rapport).

[156] En onzième lieu, le Comité observe l'absence de mécanismes de coopération entre les diverses instances qui sont compétentes en matière de marchés publics. Dans sa réponse au questionnaire, la République d'Haïti<sup>5</sup> a souligné expressément l'inexistence de mécanismes de coopération entre la CNMP, la CSC/CA, et l'ULCC, et entre celles-ci et les autorités contractantes, qui permettent de faciliter la détection et la répression de l'attribution illégale de marchés publics, conformément aux prescriptions de l'article 5.12 de la *Loi du 12 mars 2014 portant prévention et répression de la corruption*. Le Comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 1.2.4.11 de la section 1.2.4 du chapitre II du présent rapport).

---

<sup>5</sup> Réponse de la République d'Haïti au questionnaire, pages 16 et 17.

[157] En douzième lieu, prenant compte du fait qu’au cours de la visite *in situ*, les représentants de la CNMP ont fait savoir qu’ils ignoraient les résultats des dénonciations relatives aux irrégularités dans la passation de marchés publics qui sont portées devant les autorités judiciaires compétentes, en raison de l’absence de mécanismes permettant d’assurer leur suivi, le Comité formulera à l’intention de l’État analysé une recommandation à cet égard (voir la recommandation 1.2.4.12 de la section 1.2.4 du chapitre II du présent rapport.

### 1.2.3. Résultats du cadre juridique et/ou d’autres mesures et mécanismes appelés à les mettre en pratique

[158] Dans la réponse de la République d’Haïti au Questionnaire,<sup>6</sup> les renseignements ci-après sont fournis au sujet de la passation des marchés conclus dans le cadre de la *Loi du 10 juin 2009*:

Tableau: Répartition des marchés validés  
En fonction de leur nature pour l’exercice 2016-2017

<i>Nature du marché</i>	<i>Marchés conclus</i>		<i>Montants des marchés validés</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Valeur en gourdes</i>	<i>Pourcentage</i>
<i>Ouvrages</i>	4	5.88%	1,070,675,239.84	9.72%
<i>Services:</i>	2	2.94%	232,363,065.00	2.11%
<i>Fournitures</i>	58	85.29%	9,625,727,824.16	87.37%
<i>Prestations intellectuelles</i>	4	5.88%	88,157,682.82	0.80%
<b><i>Total</i></b>	<b>68</b>	<b>100.00%</b>	<b>11,016,923,811.82</b>	<b>100.00%</b>

[159] Comme l’a fait remarquer l’État analysé dans sa réponse au questionnaire,<sup>7</sup> pour l’exercice 2016-2017, le nombre de contrats relatifs aux travaux publics conclus est particulièrement bas par rapport à ceux visant l’acquisition de fournitures. Le Comité observe que les contrats d’acquisition de fournitures prédominent dans les acquisitions publiques et qu’ils constituent 85,29% du nombre total de contrats validés par la CNMP. Aussi, leur montant s’élève à 9.6257 milliards de gourdes, soit 87,37% du montant de l’ensemble des marchés. Ces statistiques témoignent de la faible importance des autres types de marchés.

[160] La République d’Haïti a également fourni, dans sa réponse au questionnaire,<sup>8</sup> les renseignements suivants sur la répartition des contrats de marché validés en fonction de leur mode d’attribution pour l’exercice 2016-2017.

Répartition des contrats validés  
Selon leur nature pour l’exercice 2016-2017

<i>Mode d’attribution</i>	<i>Marchés validés</i>		<i>Montants des marchés validés</i>	
	<i>Nom</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Valeur en gourdes</i>	<i>Pourcentage</i>
<i>Lancement d’appels</i>	24	35.29%	786,419,428.99	7.14%

<sup>6</sup> Réponse de la République d’Haïti au questionnaire, page 14.

<sup>7</sup> Réponse de la République d’Haïti au questionnaire, page 14.

<sup>8</sup> Réponse de la République d’Haïti au questionnaire, page 14.

<i>d'offres directs</i>				
<i>Appels publics à manifestations d'intérêt</i>	4	5.88%	88,157,682.82	0.80%
<i>De gré à gré</i>	40	58.82%	10,142,346,700.00	92.06%
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100.00%</b>	<b>11,016,923,811.82</b>	<b>100.00%</b>

[161] Comme l'indique le tableau précédent, pendant l'exercice 2016-2017, les autorités contractantes ont eu recours à trois différents modes de passation de marchés pour conclure leurs marchés. Il s'agit du lancement d'appels d'offres ouverts (AOO), le lancement d'appels à manifestations d'intérêt (AMI), et le contrat de gré à gré (GG). Le Comité observe qu'un nombre important d'institutions publiques ont eu recours à la procédure de gré à gré pour conclure leurs marchés. En effet, sur 68 contrats de marché, 40 qui représentent 58,8% de l'ensemble des contrats ont été conclus de gré à gré, pour un montant de 10,14 milliards de gourdes, soit, plus de 90% de la valeur totale des contrats de marché. Le lancement d'appels d'offres ouverts a donné lieu à 24 contrats de marché qui, en dépit de la règle générale de passation de marchés, conformément à l'article 29-1 de la *Loi du 10 juin 2009*, représentent 35,29% de l'ensemble des contrats et se montent à seulement 7,14% de la valeur totale des contrats.

[162] En ce qui a trait aux données précédentes (particulièrement celles figurant dans le deuxième tableau), l'analyse effectuée par le Comité révèle que bien que selon le système visé dans la *Loi du 10 juin 2009*, il est expressément prescrit que la sélection du concessionnaire sera effectuée en règle générale au moyen d'un appel d'offres ouvert ou d'un concours public (article 29.1), dans la pratique, la passation de marchés directe a été la voie empruntée pour conclure les marchés pendant l'exercice 2016-2017. Le Comité, tenant compte de ce qui précède, formulera à l'intention de l'État une recommandation à cet égard (voir la recommandation 1.2.4.13 de la section 1.2.4 du chapitre II du présent rapport).

[163] Le Comité, tenant compte du fait que l'État analysé a présenté uniquement les informations susmentionnées au sujet des résultats relatifs aux systèmes d'acquisition des biens et services par l'État, estime qu'il serait utile, aux fins d'identifier les problèmes et de recommander des mesures correctives, si nécessaire, que l'État analysé envisage d'élaborer des données statistiques détaillées et compilées annuellement sur les résultats découlant de ces systèmes, et portant sur des aspects tels que les sanctions appliquées pour cause d'infraction aux normes de passation de marchés, les procédures de passation de marchés employées, en indiquant par exemple, le pourcentage de contrats conclus au moyen de procédures générales (annonce d'appels d'offres ouverts accompagnés d'avis de préqualification), de procédures exceptionnelles (annonce d'appels d'offres restreints), et de procédures spécifiques (Marchés de Prestations intellectuelles, Marchés à commandes, et Marchés de Clientèle) et de procédures d'urgence. Le Comité formulera à l'intention de l'État analysé une recommandation à cet égard (voir la recommandation 1.2.4.14 de la section 1.2.4 du chapitre II du présent rapport).

#### **1.2.4. Conclusions et recommandations**

[164] La République d'Haïti a envisagé et adopté des mesures conçues pour créer, maintenir, et renforcer les systèmes pour l'acquisition des biens et services par l'État, comme indiqué à la section 1.2.1 du chapitre II du présent rapport.

[165] Prenant en compte les observations formulées dans les sections 1.2.2 et 1.2.3 du chapitre II de ce rapport, le Comité suggère que l'État analysé considère les recommandations suivantes:

- 1.2.4.1 Envisager d'adopter les mesures nécessaires pour réunir les dispositions normatives de la passation des marchés publics dans un seul ouvrage général afin de faciliter leur application par les fonctionnaires appelés à les employer, et afin d'assurer qu'elles soient plus claires et compréhensibles pour quiconque intervient dans la passation des marchés publics et pour tous les citoyens en général. Tout ce qui précède sera guidé par les principes de publicité, d'équité et d'efficacité prescrits dans la Convention (voir le paragraphe 141 de la section 1.2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 1.2.4.2 Envisager de mettre en place et en œuvre, par l'intermédiaire de l'autorité pertinente, un régime de sanctions applicable aux autorités contractantes qui ne respectent pas leurs obligations en matière de passation de marchés publics (voir le paragraphe 142 de la section 1.2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 1.2.4.3 Constituer un répertoire public national d'entrepreneurs de travaux, de fournisseurs de biens et services, obligatoire pour tous les Pouvoirs et institutions de l'État, lequel comprendra les données relatives à la performance et à l'intégrité des entreprises, comme le prescrit l'article 10-6 de la *Loi du 10 juin 2009*. Ce répertoire pourrait inclure la sphère de compétence ou la spécialité technique et financière, le type d'entreprise et toute autre information estimée pertinente, afin de garantir les principes de publicité, d'équité et d'efficacité consacrés dans la Convention (voir le paragraphe 143 de la section 1.2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 1.2.4.4 Adopter les mesures pertinentes afin de porter les autorités contractantes à transmettre à la CNMP dans les délais prescrits, leur rapport trimestriel comportant non seulement le cas échéant, les soumissionnaires et titulaires de contrats de marché qui auraient commis des fautes ou de graves infractions aux clauses des contrats d'acquisition, mais également les motifs justifiant l'imposition des sanctions et/ou de l'exclusion de la commande publique prise à leur encontre de façon à rendre la CNMP apte à s'acquitter intégralement de son obligation de tenir la liste noire actualisée et d'effectuer un contrôle préventif efficace (voir le paragraphe 146 de la section 1.2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 1.2.4.5 Adopter les mesures pertinentes afin de s'assurer que les autorités contractantes envoient à la CNMP les rapports trimestriels sur les marchés conclus dans les délais impartis, y compris les recommandations visant à améliorer le système de passation des marchés publics, énoncées à l'article 7 de la *Loi du 10 juin 2009*, et que de tels rapports sont publiés sur le site Internet de la CNMP, de manière à être facilement accessibles, afin de garantir le principe de publicité consacré par la Convention (voir le paragraphe 148 de la section 1.2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 1.2.4.6 Envisager d'adopter des dispositions qui encouragent la participation de la société civile au suivi à la surveillance de l'activité contractuelle de l'État, et de même, dans cette perspective, de mettre en œuvre des mesures telles que des campagnes de sensibilisation de la société civile conçues de manière à inciter à participer activement au suivi et à cette surveillance (voir le paragraphe 149 de la section 1.2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 1.2.4.7 Envisager d'adopter des dispositions relatives à la mise en œuvre de systèmes de contrôle propres à chaque contrat de travaux publics, en particulier ceux qui, en raison de leur envergure, prévoient l'exercice des travaux d'intervention ou de supervision de l'exécution du contrat par l'autorité contractante ou par quiconque que celle-ci désigne, afin de permettre l'exercice de la supervision civique ou les activités de contrôle des citoyens, d'imposer le devoir de rendre périodiquement des comptes, et de déterminer si le rapport coût-bénéfice

attendu a été effectivement obtenu et si la qualité des travaux a été conforme à celle qui a été convenue (voir le paragraphe 151 de la section 1.2.2 du chapitre II du présent rapport).

- 1.2.4.8 Adopter les mesures nécessaires pour former les agents et fonctionnaires publics chargés de la passation des marchés publics et des conventions de concession d'ouvrages de service public, y compris les fonctionnaires de la CNMP, de manière régulière et gratuite, en personne ou à distance, sous réserve de la disponibilité des ressources (voir le paragraphe 152 de la section 1.2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 1.2.4.9 Envisager d'adopter les dispositions qui fixent des critères objectifs pour l'utilisation de la modalité exceptionnelle de l'entente directe prescrite à l'article 34.1 de la *Loi du 10 juin 2009*, en cas de « *travaux complémentaires qui sont devenus nécessaires* », guidée dans ce domaine par les principes de publicité, d'équité et d'efficacité prescrits par la Convention (voir le paragraphe 154 de la section 1.2.2 du Chapitre II du présent rapport).
- 1.2.4.10 Envisager d'adopter des dispositions qui fixent spécifiquement le niveau du pourcentage maximal qu'un marché complémentaire peut atteindre par rapport à un marché principal ou du nombre maximal de travaux complémentaires qui peuvent y être ajoutés sans dépasser en valeur ce niveau de pourcentage maximal en application de la modalité exceptionnelle de passation de marché par entente directe prévue à l'article 34-1 de la *Loi du 10 juin 2009* (voir le paragraphe 155 de la section 1.2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 1.2.4.11 Adopter des mécanismes de coopération entre la CNMP, la CSCCA, et l'ULCC, et entre ces institutions et les autorités contractantes en vue de faciliter la détection et la répression de passation illégale de marchés publics, conformément aux prescriptions de l'article 5.12 de la *Loi du 12 mars 2014* portant prévention et répression de la corruption (voir le paragraphe 156 de la section 1.2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 1.2.4.12 Adopter des mécanismes permettant la CNMP d'assurer le suivi des dénonciations d'irrégularités dans la passation des marchés publics qui sont déposées devant les autorités judiciaires compétentes afin de pouvoir connaître les résultats de ces dénonciations, et ce dans le but d'identifier les problèmes et de recommander les mesures correctives, si nécessaire (voir le paragraphe 157 de la section 1.2.3 du chapitre II du présent rapport).
- 1.2.4.13 Adopter les mesures pertinentes par le biais de l'autorité compétente, afin de garantir que l'emploi des modalités de passation des marchés par entente directe soit la conséquence de la stricte application de la loi, de façon que la règle principale appliquée soit l'appel d'offres ouvert comme le prescrit l'article 29-1 de la *Loi du 10 juin 2009* (voir le paragraphe 162 de la section 1.2.3 du chapitre II du présent rapport).
- 1.2.4.14 Élaborer annuellement des données statistiques détaillées et rassemblées sur les résultats des systèmes de passation des marchés publics, et portant notamment sur les aspects suivants : les sanctions appliquées pour cause d'infraction aux normes de passation des marchés; les procédures de passation de marchés employées, indiquant, par exemple, le pourcentage de marchés conclus en employant les procédures suivantes : des procédures générales (annonce d'appels d'offres ouverts et appels d'offres accompagnés de préqualification); des procédures exceptionnelles (appels d'offres restreints ou entente directe ou marché de gré à gré); des procédures spécifiques (Marchés de prestations intellectuelles, Marchés à commandes, et Marchés de clientèle), ainsi que les procédures d'urgence. Ainsi, les données recueillies

peuvent permettre d'identifier les problèmes et de recommander des mesures correctives, si nécessaire (voir le paragraphe 163 de la section 1.2.3 du chapitre II du présent rapport).

## **2. SYSTÈMES CONÇUS POUR PROTÉGER LES FONCTIONNAIRES PUBLICS ET LES PARTICULIERS QUI DÉNONCENT DE BONNE FOI LES ACTES DE CORRUPTION (ARTICLE III, PARAGRAPHE 8 DE LA CONVENTION)**

### **2.1. Existence d'un cadre juridique et/ou d'autres mesures**

[166] La République d'Haïti est dotée de dispositions relatives à la protection des fonctionnaires publics et des particuliers qui dénoncent de bonne foi les actes de corruption:

[167] – Dispositions de rang légal telles que celles prescrites dans la *Loi du 12 mars 2014 portant prévention et répression de la corruption*. L'article 18 prescrit l'adoption d'une loi « *qui définira le cadre de la protection dont pourront bénéficier les dénonciateurs témoins d'actes de corruption ainsi que les experts. Cette protection s'étendra à leurs proches susceptibles d'être l'objet de menaces ou de représailles* ». Cet article prescrit en outre que « *toute personne qui recourt à la vengeance, à l'intimidation, ou à des menaces contre la personne d'un témoin, d'un expert, d'un dénonciateur ou d'une victime, ou contre son conjoint, ses enfants, ses père ou et mère ou toute autre personne qui lui est proche sera punie d'un emprisonnement d'un à trois ans et d'une amende de cent-cinquante mille à deux cent-cinquante mille gourdes* » (article 18). *S'il est résulté de la vengeance une infirmité permanente, ...ou s'il en est résulté un meurtre, le coupable sera puni* selon les dispositions du Code pénal (article 18).

[168] – Dispositions de rang légal telles que celles prévues dans le *Décret du 8 septembre 2004 portant création d'un organisme de caractère administratif dénommé Unité de lutte contre la corruption (ULCC)* (ci-après « *le Décret du 8 septembre 2004* »). Selon l'article 19, le Directeur général de l'ULCC veille à ce que « *l'identité des personnes en cause ainsi que celle des témoins dans le cadre d'une dénonciation soit protégée; les mécanismes visant à assurer la protection de l'information recueillie et liée à une dénonciation soient mis en place; il n'y ait aucune forme de représailles à l'encontre d'un dénonciateur ou d'un témoin* ».

[169] L'ULCC, en tant qu'institution chargée de lutter contre la corruption, dispose également d'un Service de Plaintes et de Dénonciation lequel reçoit toutes les dénonciations de corruption dans l'Administration publique. Les particuliers peuvent également dénoncer de tels actes auprès des directions départementales de l'ULCC. Il existe des dispositions visant à la protection de l'identité des personnes en cas de besoin.

### **2.2. Adéquation du cadre juridique et/ou d'autres mesures**

[170] En ce qui a trait aux dispositions juridiques pour la protection des agents publics et les particuliers qui dénoncent de bonne foi des actes de corruption, le Comité observe que, sur la base des informations dont il disposait, il peut dire que celles-ci constituent un ensemble de mesures pertinentes pour la promotion des buts de la Convention.

[171] Le Comité estime cependant qu'il conviendrait qu'Haïti envisage de compléter, de mettre en place ou d'adapter les dispositions existantes en passant par des procédures législatives et administratives appropriées, conformément à sa Constitution et aux principes fondamentaux de son ordre juridique en ce qui concerne la protection des agents publics et des particuliers qui dénoncent de bonne foi des actes de corruption, et en tenant compte des critères établis dans la Loi-type pour faciliter et encourager la

dénonciation des actes de corruption et protéger les dénonciateurs et les témoins de ces actes, approuvée par le Comité<sup>9</sup> En ce sens, le pays analysé devrait envisager ce qui suit.

[172] En premier lieu, le Comité observe qu'en général, l'État analysé n'est pas doté d'un cadre juridique intégral pour la protection des fonctionnaires publics et des particuliers qui dénoncent de bonne foi des actes de corruption. Le Comité formulera des recommandations à cet égard (voir les recommandations 2.4.1 et 2.4.2 de la section 2.4 du chapitre II du présent rapport).

[173] Il convient de noter en relation avec ce qui précède que bien que l'article 18 de la *Loi du 12 mars 2014 relative à la prévention et la répression de la corruption* prescrive l'adoption d'une loi qui définisse le cadre de protection auquel les dénonciateurs et les témoins peuvent avoir recours, cette norme n'a pas été adoptée. L'État analysé a informé au cours de la visite *in situ* que l'ULCC a élaboré un avant-projet de loi à cet égard et qu'il sera présenté aux membres de la société civile en novembre 2018 afin d'obtenir leurs opinions et suggestions, avant d'acheminer cet avant-projet au Conseil des ministres pour leur approbation.

[174] D'autre part, un universitaire qui a participé à la visite *in situ* a également parlé de la nécessité de se doter de la réglementation précitée, et a rappelé qu'en 2013 une proposition de loi sur le sujet avait été présentée mais qu'il n'a pas été approuvé.

[175] En deuxième lieu, le Comité observe que la législation actuelle n'établit pas de dispositions au sujet des mécanismes de protection spécifiquement à l'intention des personnes qui dénoncent les actes de corruption faisant l'objet d'une enquête dans les processus administratifs et les procès judiciaires. Le Comité formulera des recommandations à cet égard (voir les recommandations 2.4.3 et 2.4.4 de la section 2.4 du chapitre II du présent rapport).

[176] Il faut noter en ce qui a trait à ce qui précède que l'État analysé a souligné dans sa réponse au questionnaire<sup>10</sup> que bien que l'article 19, paragraphe 3 du *Décret du 8 septembre 2004* prescrive l'application de mécanismes de protection des témoins par le Directeur général de l'ULCC, ces mécanismes n'ont toujours pas été établis.

[177] En troisième lieu, le Comité estime que les mécanismes de protection doivent tenir compte de tous les dénonciateurs et leurs familles, non seulement dans l'optique de protéger leur intégrité physique, mais aussi leurs conditions de travail, particulièrement lorsque la personne est un fonctionnaire public ou un agent public et lorsque les actes de corruption pourraient impliquer leur supérieur hiérarchique ou leurs collègues au travail. Le Comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 2.4.5 de la section 2.4 du chapitre II du présent rapport).

[178] En quatrième lieu, le Comité observe que lors de la visite *in situ*, les membres du sous-groupe d'analyse ont été informés d'un système de « boîtes d'alertes », qui allait se concrétiser au cours de l'année 2018. Toutefois, au moment de l'élaboration du présent rapport, le Comité n'a pas reçu de renseignements supplémentaires qui lui permettraient de confirmer la mise en œuvre de ce mécanisme. Par conséquent, le Comité estime qu'il serait important que l'État analysé envisage d'élargir la portée des mécanismes de dénonciations existants qui garantissent la sécurité personnelle et le caractère confidentiel de l'identité des fonctionnaires publics et des particuliers qui, de bonne foi, dénoncent des actes de corruption, tels que la dénonciation anonyme, la protection de l'identité du dénonciateur et l'installation des boîtes d'alertes dans les institutions publiques, sous réserve de la disponibilité des ressources. Le

---

<sup>9</sup> Disponible à l'adresse suivant: [http://www.oas.org/juridico/PDFs/ley\\_modelo\\_proteccion.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/ley_modelo_proteccion.pdf) (en espagnol).

<sup>10</sup> Réponse de la République d'Haïti au questionnaire, page 18.

Comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 2.4.6 de la section 2.4 du chapitre II du présent rapport).

[179] En quatrième lieu, le Comité observe qu'il n'existe pas de mécanisme pour les dénonciations anonymes qui ne soient pas par voie d'ordre judiciaire. Par conséquent, le Comité estime qu'il serait important que l'État analysé envisage d'élargir la portée des mécanismes existants de dénonciation anonyme sans nécessairement d'ordre judiciaire, ou la protection de l'identité du dénonciateur, qui garantissent la sécurité des personnes et le caractère confidentiel de l'identité des fonctionnaires publics et des particuliers qui dénoncent, de bonne foi, des actes de corruption dans des procès pénaux. Le Comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 2.4.6 de la section 2.4 du Chapitre II du présent rapport).

[180] En cinquième lieu, le Comité observe que l'État analysé n'est pas doté de mécanismes conçus pour dénoncer les menaces ou les représailles dont le dénonciateur pourrait être l'objet, en indiquant les autorités compétentes chargées d'examiner les demandes de protection et les instances responsables chargées de l'accorder. Le Comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 2.4.7 de la section 2.4 du chapitre II du présent rapport).

[181] En sixième lieu, le Comité observe que le cadre juridique actuel n'établit pas de mécanismes pour la protection des témoins d'actes de corruption.

[182] En septième lieu, le Comité observe que l'État analysé n'est pas doté de mécanismes qui facilitent, au besoin, la coopération internationale en matière de protection des fonctionnaires publics et des particuliers qui dénoncent de bonne foi des actes de corruption, notamment l'assistance technique et la coopération mutuelle visées dans la Convention, ainsi que la mise en commun des expériences, la formation et l'entraide. C'est pourquoi le Comité formulera à l'intention de l'État analysé une recommandation à cet égard (voir la recommandation 2.4.8 de la section 2.4 du chapitre II du présent rapport).

[183] En huitième lieu, le Comité observe que l'État analysé n'est pas doté de dispositions qui établissent un processus simplifié et facilement accessible pour la présentation de demandes de mesures de protection des dénonciateurs et des témoins d'actes de corruption. Par conséquent, le Comité formulera à l'intention de l'État analysé une recommandation à cet égard (voir la recommandation 2.4.9 de la section 2.4 du chapitre II du présent rapport).

[184] En dernier lieu, le Comité estime que tout cadre juridique devrait envisager des dispositions visant à punir par la voie administrative tout manquement aux normes et/ou obligations en matière de protection. Par conséquent, le Comité formulera à l'intention de l'État analysé une recommandation à cet égard (voir la recommandation 2.4.10 de la section 2.4 du chapitre II du présent rapport).

### **2.3. Résultats du cadre juridique et d'autres mesures**

[185] Dans sa réponse au questionnaire, la République d'Haïti<sup>11</sup> a indiqué que l'établissement de la ligne rouge « 5656 » par l'ULCC qui permet la dénonciation anonyme par téléphone, a occasionné une augmentation marquée du nombre de plaintes et de dénonciations et que, pour l'exercice budgétaire 2014-2015, l'ULCC a reçu 261 appels à travers cette ligne. L'État analysé a cependant clairement précisé au cours de la visite *in situ* que ces appels ne concernaient pas tous des dénonciations et que cette ligne

---

téléphonique a cessé de fonctionner depuis février 2016 en raison de problèmes techniques, et qu'il ne dispose pas de ressources pour la remettre en état de fonctionnement.<sup>12</sup>

[186] En ce qui concerne ce qui précède, le Comité, en premier lieu, prenant en compte l'utilité de la ligne rouge « 5656 » qu'il considère comme un mécanisme valable pour la dénonciation anonyme, formulera une recommandation à l'intention de l'État analysé visant à assurer qu'il puisse disposer des ressources nécessaires pour garantir le fonctionnement continu (voir la recommandation 2.4.11 de la section 2.4 du chapitre II du présent rapport).

[187] En deuxième lieu, le Comité, prenant en considération le fait qu'il ne dispose pas d'informations au sujet des résultats relatifs aux mesures de protection des dénonciateurs qui, selon l'article 19 du Décret du 8 septembre 2004 portant création de l'ULCC, relèvent de la compétence de cet organisme, formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 2.4.12 de la section 2.4 du chapitre II du présent rapport)

## **2.4. Conclusions et recommandations**

[188] **La République d'Haïti a envisagé et adopté des mesures conçues pour créer, maintenir, et renforcer des systèmes pour protéger les fonctionnaires publics et les particuliers qui dénoncent de bonne foi les actes de corruption, comme indiqué à la section 2.1 du chapitre II du présent rapport.**

[189] Prenant en compte les observations formulées dans les sections 2.2 et 2.3 du chapitre III de ce rapport, le Comité suggère que l'État analysé considère les recommandations suivantes:

- 2.4.1 Envisager d'adopter un cadre juridique et normatif intégral qui accorde la protection aux fonctionnaires publics et aux particuliers qui dénoncent de bonne foi des actes de corruption par la voie administrative, notamment la protection de leur identité, conformément à la Constitution et aux principes fondamentaux de leur ordre juridique interne et guidé par les des critères établis dans la Loi-type pour faciliter et encourager la dénonciation des actes de corruption et pour protéger les dénonciateurs et les témoins, approuvée par le Comité (voir le paragraphe 172 de la section 2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 2.4.2 Envisager d'adopter un cadre juridique et normatif intégral qui accorde la protection aux fonctionnaires publics et aux particuliers qui dénoncent de bonne foi des actes de corruption par la voie pénale, notamment la protection de leur identité, conformément à la Constitution et aux principes fondamentaux de leur ordre juridique interne et guidé par les critères établis dans la Loi-type pour faciliter et encourager la dénonciation des actes de corruption et pour protéger les dénonciateurs et les témoins, approuvée par le Comité (voir le paragraphe 172 de la section 2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 2.4.3 Envisager d'adopter des dispositions qui établissent des mécanismes de protection pour les personnes qui dénoncent les actes de corruption faisant l'objet d'une enquête dans le cadre de procédures administratives (voir le paragraphe 175 de la section 2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 2.4.4 Envisager d'adopter des dispositions qui établissent des mécanismes de protection pour les personnes qui dénoncent les actes de corruption faisant l'objet d'une enquête dans le cadre de procédures judiciaires (voir le paragraphe 175 de la section 2.2 du chapitre II du présent rapport).

---

<sup>12</sup> L'État analysé a indiqué, dans ses observations au projet préliminaire du présent rapport, que la ligne rouge « 5656 » est à nouveau opérationnelle, et ce depuis janvier 2019.

- 2.4.5 Envisager d'adopter, à travers des procédures législatives ou administratives appropriées, des mécanismes de protection pour tous les dénonciateurs et leurs familles, non seulement dans l'optique de protéger leur intégrité physique, mais aussi leurs conditions de travail, particulièrement lorsque la personne est un fonctionnaire public et lorsque les actes de corruption pourraient impliquer leur supérieur hiérarchique ou leurs collègues au travail (voir le paragraphe 177 de la section 2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 2.4.6 Envisager d'élargir la portée des mécanismes existants de dénonciations anonymes qui garantissent la sécurité personnelle et le caractère confidentiel de l'identité des fonctionnaires publics et des particuliers qui, de bonne foi, dénoncent des actes de corruption, tels que l'installation des « boîtes d'alerte » dans les diverses institutions publiques en fonction de la disponibilité des ressources (voir le paragraphe 178 de la section 2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 2.4.7 Envisager d'adopter des dispositions qui établissent des mécanismes pour dénoncer les menaces ou les représailles dont le dénonciateur pourrait faire l'objet, en indiquant les autorités compétentes pour examiner les demandes de protection, et les instances responsables pour les accorder (voir le paragraphe 179 de la section 2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 2.4.8 Envisager d'adopter des dispositions qui établissent des mécanismes qui facilitent, au besoin, la coopération internationale en matière de protection des fonctionnaires publics et des particuliers qui dénoncent de bonne foi des actes de corruption, notamment l'assistance technique et la coopération mutuelle visées dans la Convention, ainsi que la mise en commun des expériences, la formation et l'entraide (voir le paragraphe 181 de la section 2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 2.4.9 Envisager de créer un processus simplifié et facilement accessible pour la présentation de demandes de mesures de protection des dénonciateurs et des témoins d'actes de corruption (voir le paragraphe 182 de la section 2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 2.4.10 Envisager d'adopter à travers des procédures législatives ou administratives appropriées des dispositions qui pénalisent par la voie administrative le non-respect des normes et/ou des obligations en matière de protection, et qui indiquent les autorités auxquelles il incombe d'appliquer les sanctions (voir le paragraphe 183 de la section 2.2 du chapitre II du présent rapport).
- 2.4.11 Adopter, à travers l'autorité appropriée, et en tenant compte de la disponibilité des ressources, les mesures nécessaires pour garantir la disponibilité des ressources nécessaires pour assurer le fonctionnement continu de la ligne téléphonique « 5656 » réservée aux dénonciations (voir le paragraphe 185 de la section 2.3 du chapitre II du présent rapport).
- 2.4.12 Élaborer des données statistiques compilées annuellement sur le nombre de mesures de protection des dénonciateurs et des témoins d'actes de corruption adoptées par les autorités, ventilées par acte de corruption, et sur la base de leurs résultats, identifier et envisager des mesures spécifiques au moyen desquelles leur application effective sera assurée (voir le paragraphe 186 de la section 2.3 du chapitre II du présent rapport).

### 3. ACTES DE CORRUPTION (ARTICLE VI.1 DE LA CONVENTION)

#### 3.1. Existence et prévisions d'un cadre juridique et/ou d'autres mesures

[190] La République d'Haïti a adopté des mesures destinées à conférer le caractère d'infraction aux actes de corruption visés à l'article VI.1 de la Convention, au nombre desquelles il convient de citer les suivantes:

- **Dispositions d'ordre général**

[190] – Dispositions de rang légal comme celles prévues dans la *Loi du 12 mars 2014 portant prévention et répression de la corruption* (ci-après « *Loi du 12 mars 2014* »), qui a pour objet d'harmoniser la « *législation nationale et les conventions internationales en la matière auxquelles la République d'Haïti est partie* » (article 1).

[191] L'article 2 prévoit l'étendue de son application en ce qui a trait aux acteurs en matière de corruption: elle s'applique « *à tout individu, toute personne morale, toute organisation non gouvernementale (ONG), ou toute entreprise du secteur privé tant national qu'étranger, tout agent public étranger, tout agent ou fonctionnaire d'une organisation internationale ayant participé comme auteur, instigateur, complice ou receleur d'un acte de corruption* » L'article 2 définit, par la même occasion, sa portée: « *elle couvre le fait, par quiconque, de faire directement ou indirectement des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages à l'une des personnes mentionnées à l'alinéa 1 du présent article et, de manière, générale, à toute personne dépositaire de l'autorité publique chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public, pour elle-même ou pour autrui, en échange de sa collaboration indue dans le cadre de sa fonction, mission ou mandat.* » De même, l'article 2 indique qu'elle « *s'étend aussi au fait, par quiconque, de solliciter, d'accepter ou d'agréer, à tout moment, directement ou indirectement des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, par lui-même ou pour autrui, afin d'user son influence réelle ou supposée en vue d'obtenir ou de faire obtenir d'une personne, d'un service, d'une organe, ou d'une institution de l'Administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre mesure favorable* ».

[192] Les articles 3 et 4 apportent quelques définitions à certains termes applicables à la *Loi du 12 mars 2014*. On note notamment la définition de la corruption à l'article 3: « *la corruption s'entend par tout abus ou de toute utilisation faite à son profit ou pour autrui, de sa fonction ou de son occupation par les personnes visées à l'article 2 de la présente Loi au détriment de l'État, d'un organisme autonome, d'une institution indépendante, d'une collectivité territoriale [...]* ». L'article 4 définit le terme « agent public »: « *toute personne qui détient un mandat législatif, exécutif, administratif ou judiciaire, qu'elle ait été nommée e ou élue, à titre permanent ou temporaire, qu'elle soit rémunérée ou non rémunérée et quel que soit son niveau hiérarchique* ». L'article définit aussi le terme « fonctionnaire »: « *tout agent nommé à un emploi permanent à temps complet dans le secteur public et à quelques administrations qu'il appartient* » (article 4).

[193] – Dispositions de rang légal comme celles prévues dans le *Décret du 8 septembre 2004 créant un organisme à caractère administratif dénommé : Unité de Lutte contre la Corruption (ULCC)* (ci-après « *Décret du 8 septembre 2004* »), qui définit le mandat de l'ULCC à l'article 4, soit celui d'assurer « *l'application de la Convention interaméricaine contre la corruption et attaquer en priorité aux points de corruption les plus décriés* ».

▪ **Concernant le paragraphe a) de l'article VI.1:**

[194] L'article 5.6 de la *Loi du 12 mars 2004* se rapporte au versement de pots-de-vin : « *tout fonctionnaire, tout agent public; ou tout représentant de l'État qui, dans l'exercice de ses fonctions, sollicite ou accepte un pot-de-vin, c'est-à-dire une valeur ou tout autre bien offert pour octroyer un avantage illégal ou indu est puni d'une peine d'emprisonnement d'un an à cinq ans et d'une amende représentant le triple de la valeur reçue, outre la confiscation au profit de l'État du montant ou de la valeur du pot-de-vin.* ».

[195] L'article 11 de la *Loi du 12 mars 2014*, qui modifie l'article 137 du Code pénal, réprimande l'agent public qui agrée ou reçoit des offres pour faire un acte de sa fonction, même si celui-ci est juste : « *tout agent public, fonctionnaire, tout membre de la force publique, tout magistrat qui aura agrée des offres ou promesses ou reçu des offres ou présent pour faire un acte de sa fonction ou de son emploi, même juste, mais non sujet à salaire, est puni de la réclusion telle que défini à l'article 20 du Code pénal et d'une amende de cinq cent mille gourdes sans préjudice des sanctions disciplinaires applicables* ».

[196] L'article 12 de la *Loi du 12 mars 2014*, qui modifie l'article 138 du Code pénal, punit l'agent public qui s'abstient, devant une offre qui lui est présentée, d'accomplir un acte qui entre dans l'ordre de ses fonctions. L'article 12 prévoit la même sanction que celle prévue à l'article 11 de la *Loi du 12 mars 2014*.

▪ **Concernant le paragraphe b) de l'article VI.1:**

[197] L'article 14 de la *Loi du 12 mars 2014* qui modifie l'article 40 du Code pénal se rapporte à la composante de l'octroi ou l'offre prévue à l'article VI.1 b) de la Convention: « *quiconque aura contraint ou tenté de contraindre par voies de fait ou menaces, corrompre par promesse, offres, dons ou présents, un agent public, un fonctionnaire, un membre de la force publique ou un magistrat pour obtenir, soit une opinion favorable, soit des procès-verbaux, états, certificats ou estimations contraires à la vérité, soit des places, des emplois, marchés publics, ou tout autre bénéfices quelque et est puni par réclusion telle que définie à l'article 20 du Code pénal et d'une amende de cinq cent mille à un million de gourdes*».

▪ **Concernant le paragraphe c) de l'article VI.1:**

[198] L'article 5.5 de la *Loi du 12 mars 2014* réprimande l'abus de fonction : « *l'abus de fonction est fait par un agent public d'abuser de ses fonctions ou de son poste, c'est-à-dire d'accomplir, dans l'exercice de ses fonctions, un acte en violation des lois afin d'obtenir un avantage indu pour lui-même, une autre personne ou entité* ». L'article précise également que l'agent public coupable d'abus de fonction sera « *condamné à la réclusion et à une amende de deux cent mille gourdes* » (article 5.5).

▪ **Concernant le paragraphe d) de l'article VI.1:**

[199] L'article 46 du Code pénal prévoit des sanctions pour le recel de biens : « *ceux qui sciemment, auront recelé, en tout ou en partie, des choses enlevées, détournées ou obtenues à l'aide d'un crime ou d'un délit, seront aussi punis comme complice de ce crime ou délit* ». L'article 44 du Code pénal prévoit la même peine pour le complice que pour l'auteur du crime ou du délit.

▪ **Concernant le paragraphe e) de l'article VI.1:**

[200] L'article 5.6 de la *Loi du 12 mars 2014*, l'article 5.6, qui réprimande le versement de pots-de-vin, inclut la participation des instigateurs et des complices : « *l'auteur du versement de pot-de-vin, les instigateurs ou complices éventuels sont punis des mêmes peines que le bénéficiaire* ».

[201] En ce qui concerne les dispositions du Code pénal, on note l'article 44 qui prévoit que « *les complices d'un crime ou d'un délit, seront punis de la même peine que les auteurs mêmes de ce crime ou de ce délit, sauf les cas où la loi en aurait disposé autrement* », ainsi que l'article 45 qui stipule ce qui suit: « *seront punis comme complice d'une action qualifiée crime ou délit ceux qui, par dons, promesses, menaces, abus d'autorité ou de pouvoir, machinations ou artifices coupables, auront provoqué cette action ou donné des instructions pour la commettre; ceux qui auront procuré des armes, des instruments ou tout autre moyen qui aura servi à l'action sachant qu'ils devaient y servir; ceux qui auront, avec connaissance, aidé ou assisté l'auteur ou les auteurs de l'action, dans les faits qui l'auront consommée [...] même dans le cas où le crime qui était l'objet des conspirateurs ou des provocateurs, n'aurait pas été commis* ». Finalement, on note l'article 46 portant sur le recel de biens, qui punit aussi les complices liés au crime.

### **3.2. Adéquation du cadre juridique et/ou d'autres mesures**

[202] En ce qui concerne les dispositions relatives à l'incrimination des actes de corruption prévues à l'article VI.1 de la Convention, le Comité note que, sur la base des renseignements dont il disposait au moment de l'analyse, celles-ci forment un ensemble harmonieux de mesures pertinentes pour la promotion des buts de la Convention.

[203] Néanmoins, le comité estime opportun de formuler certaines observations concernant la possibilité que la République d'Haïti envisage de compléter ces dispositions en tenant compte de ce qui suit :

[204] En premier lieu, le Comité constate que l'article 5.6 de la *Loi du 12 mars 2014* portant sur le versement de pot-de-vin ne tient pas compte de la composante se rapportant à la demande ou l'acceptation indirecte prévue aux dispositions de l'article VI.1 de la Convention. Le Comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 3.4.1 de la section 3.2.4 du chapitre III du présent rapport).

[205] En deuxième lieu, le Comité constate que l'article 5.6 de la *Loi du 12 mars 2014* ne tient pas compte, dans sa formulation actuelle, du comportement du fonctionnaire, de l'agent public ou du représentant de l'État qui s'abstient d'accomplir un acte dans l'exercice de ses fonctions en échange du versement d'un pot-de-vin. Le comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 3.4.2 de la section 3.2.4 du chapitre III du présent rapport).

[206] En troisième lieu, le Comité note que l'article 5.6 de la *Loi du 12 mars 2014*, se rapportant au pot-de-vin, ne tient pas en compte du fait que le pot-de-vin ou tout autre valeur ou bien peut être « *pour soi-même ou pour toute autre personne physique ou morale* », conformément aux dispositions de l'article VI.1 de la Convention. Le comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 3.4.3 de la section 3.4 du chapitre III du présent rapport).

[207] En quatrième lieu, le Comité remarque également que les notions « *d'objets d'une valeur pécuniaire* » ainsi que « *tout autre bénéfice* » prévues à l'article VI.1 de la Convention sont beaucoup plus larges que celles « *d'offres, promesses dons ou présents* » retenues aux articles 11 et 12 de la *Loi du 12 mars 2014*. Le comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 3.4.4 de la section 3.2.4 du chapitre III du présent rapport).

[208] En cinquième lieu, le Comité observe que l'article 14 de la *Loi du 12 mars 2014*, qui sanctionne les personnes qui corrompent ou qui tente de corrompre un agent public, un fonctionnaire, un membre de la force publique ou un magistrat par des promesses, dons ou présents en vue d'obtenir les bénéfices

mentionnés à l'article précité, ne tient pas compte, dans sa formulation actuelle, de l'offre ou l'octroi indirect prévu aux dispositions de la Convention. Le Comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 3.4.5 de la section 3.2.4 du chapitre III du présent rapport).

[209] En sixième lieu, le Comité observe que l'article 5.5 de la *Loi du 12 mars 2014* ne tient pas en compte, dans sa formulation actuelle, le comportement de l'agent public qui commet dans l'exercice de ses fonctions une omission en vue d'obtenir un avantage pour lui-même ou pour autrui. Le Comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 3.4.6 de la section 3.2.4 du chapitre III du présent rapport).

[210] En septième lieu, le Comité constate que, bien que le recel soit incriminé à l'article 46 du Code pénal, aucune disposition législative n'incrimine la jouissance dolosive des biens provenant des actes de corruption, c'est-à-dire, ni dans la *Loi du 12 mars 2014*, ni dans le Code pénal. Le Comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 3.4.7 de la section 3.2.4 du chapitre III du présent rapport).

[211] Il convient de noter, en ce qui concerne les observations précédentes, que l'État analysé a indiqué dans sa réponse au questionnaire<sup>13</sup> que certains aspects des actes de corruption prévus à l'article VI de la Convention n'ont pas été pris en compte dans la *Loi du 12 mars 2014* et que, pour cette raison, une révision de ladite loi doit être effectuée et un projet de nouveau code pénal est en cours d'examen au Parlement.

[212] En huitième lieu, le Comité constate que, lors de la visite *in situ*, les représentants de l'ULCC ont signalé que l'organe de contrôle ne disposait pas de ressources suffisantes pour remplir sa mission et mener à bien son travail, tant au niveau financier qu'au niveau des ressources humaines et ce, en dépit des recommandations formulées par le comité lors du Quatrième cycle d'analyse. Les représentants de l'ULCC ont également indiqué que le manque de ressources n'a pas été sans conséquence et a eu un impacte sur le travail qu'elle effectue. Le Comité formulera donc une recommandation à cet égard (voir la recommandation 3.4.8 de la section 3.2.4 du chapitre III du présent rapport).

### **3.3. Résultats du cadre juridique et/ou d'autres mesures**

[213] Dans sa réponse au questionnaire,<sup>14</sup> la République d'Haïti a fourni des renseignements sur le nombre d'enquêtes qu'a réalisé l'ULCC sur des soupçons d'actes de corruption. Ainsi, ces enquêtes ont permis de mettre en cause la responsabilité de certains agents publics. Selon la réponse au questionnaire, 35 rapports d'enquêtes ont été transmis au Parquet pour poursuites pénales depuis l'adoption de la *Loi du 12 mars 2014*. Cependant, la République d'Haïti a fait remarquer, dans sa réponse au questionnaire, que les procès de corruption ont demeuré, jusqu'à présent, plutôt rares.

[214] Il convient de noter concernant ce qui précède, que lors de la visite *in situ*, les représentants de la ULCC ont indiqué qu'il n'y a aucun mécanisme qui lui permet d'effectuer le suivi des enquêtes relatives aux soupçons d'actes de corruption qu'elle a transmis aux différentes instances judiciaires, et ce afin qu'elle puisse connaître leurs résultats dans le but d'identifier les défis et d'adopter des mesures correctives, si nécessaire. Tenant compte de ce qui précède, le comité formulera une recommandation à cet égard (voir les recommandations 3.4.9 et 3.4.11 de la section 3.4 du chapitre II du présent rapport).

---

<sup>13</sup> Réponse de la République d'Haïti au questionnaire, pages 21 et 22.

<sup>14</sup> Réponse de la République d'Haïti au questionnaire, page 21.

[215] D'autre part, il convient également de mentionner, en ce qui concerne ce qui précède, qu'un universitaire ayant participé à la visite *in situ* a indiqué que, bien que l'ULCC ait transmis 38 rapports d'enquêtes aux autorités judiciaires, qu'il n'avait connaissance que d'une condamnation.

[216] Lors de la visite *in situ*, les représentants de l'ULCC ont fait une mise au point sur le nombre d'enquêtes réalisés par l'ULCC en date de la visite *in situ*. Les représentants ont informé le Comité que, pour la période d'octobre 2013 à septembre 2018, 78 enquêtes ont été ouvertes, dont 64 sont actuellement fermées et 14 sont en cours. Jusqu'à présent, l'ULCC a transmis 39 rapports d'enquêtes au commissaire du gouvernement.

[217] La République d'Haïti a également communiqué, à la suite de la visite *in situ*, des renseignements se rapportant sur le nombre de poursuites engagées contre des auteurs d'actes de corruption, le nombre de personnes condamnées ou acquittées ainsi que le nombre de procès en cours. Selon les renseignements fournis par les différents Parquets près les Tribunaux de Première Instance et les Cours d'Appel, 57 poursuites ont été engagées contre des auteurs d'actes de corruption; 5 personnes ont déjà été condamnées et 30 ont été acquittées. Le nombre de procès en cours est de 9 et concernent 22 personnes.

[218] Les informations suivantes sont détaillées dans le tableau statistique suivant:

- **Tribunal de Première Instance du Cap-Haitien**

Nombre de poursuites engagées	Nombre de procès en cours	Nombre de condamnations	Nombre d'acquittements
11	2 (11 personnes)	0	0

- **Tribunal de Première Instance de Saint-Marc**

Nombre de poursuites engagées	Nombre de procès en cours	Nombre de condamnations	Nombre d'acquittements
15	1 (6 personnes)	0	9

- **Tribunal de Première Instance de Gonaïves**

Nombre de poursuites engagées	Nombre de procès en cours	Nombre de condamnations	Nombre d'acquittements
3	0	0	3

- **Tribunal de Première Instance de Port-de-Paix**

Nombre de poursuites engagées	Nombre de procès en cours	Nombre de condamnations	Nombre d'acquittements
1	1	0	0

- **Tribunal de Première Instance de Port-au-Prince**

Nombre de poursuites engagées	Nombre de procès en cours	Nombre de condamnations	Nombre d'acquittements
5	0	1	4

- **Tribunal de Première Instance de Hinche**

Nombre de poursuites engagées	Nombre de procès en cours	Nombre de condamnations	Nombre d'acquittements
10	4	4	2

- **Cour d'Appel de Port-au-Prince**

Nombre de poursuites engagées	Nombre de procès en cours	Nombre de condamnations	Nombre d'acquittements
2	0	0	2

- **Cour d'Appel de Gonaïves**

Nombre de poursuites engagées	Nombre de procès en cours	Nombre de condamnations	Nombre d'acquittements
10	0	0	10

[219] Le Comité constate que ces données statistiques ne dressent pas un portrait complet du nombre de poursuites engagées, ni du nombre de procès en cours puisqu'elles ne comprennent pas l'ensemble des données pour les 18 Tribunaux de première instance répartis à travers les dix départements de la République d'Haïti. Dans cette même perspective, les données statistiques ne reflètent pas le portrait global des instances supérieures puisqu'elles ne comprennent pas les données des cinq Cours d'appels instituées à travers le pays.

[220] Lors de la visite *in situ*, les représentants de l'ULCC ont fait valoir les difficultés de recueillir ces informations auprès des divers parquets répartis à travers la République d'Haïti. Les représentants de l'ULCC ont souligné leur difficulté à recueillir des informations car les parquets sont indépendants les uns les autres et ne communiquent pas toujours ces informations en retour. Le Comité tient à souligner l'importance de pleinement répondre aux questions portant sur les résultats dans le questionnaire. Considérant le fait que celui-ci ne disposait pas de plus de renseignements que ce qui a été mentionné précédemment, le Comité n'a pas pu procéder à une évaluation complète des résultats. Le Comité formulera donc une recommandation à cet effet (voir la recommandation 3.4.11 de la section 3.4 du chapitre II du présent rapport).

### 3.4. Recommandations

[221] **La République d’Haïti a adopté des mesures pour conférer le caractère pénal des actes de corruption prévus à l’article VI.1 de la Convention, conformément aux dispositions de la section 3.2 du chapitre III du présent rapport.**

[222] À la lumière des commentaires formulés aux sections 3.2 et 3.3 du chapitre III du présent rapport, le Comité suggère que l’État analysé considère les recommandations suivantes:

- 3.4.1 Envisager d’adapter et/ou compléter l'article 5.6 de la *Loi du 12 mars 2014*, par rapport au paragraphe a. de l’article VI.1 de la Convention, de manière à inclure les éléments « *la demande ou l’acceptation indirecte* » comme il est prévu audit paragraphe (voir le paragraphe 204 de la section 3.2 du chapitre II du présent rapport).
- 3.4.2 Envisager d’adapter et/ou compléter l'article 5.6 de la *Loi du 12 mars 2014*, par rapport au paragraphe a. de l'article VI.1 de la Convention, de manière à inclure l’élément suivant : « *l’omission de tout acte dans l’exercice de ses fonctions publiques* », comme il est prévu audit paragraphe (voir le paragraphe 205 de la section 3.2 du chapitre II) de ce rapport).
- 3.4.3 Envisager d’adapter et/ou de compléter l’article 5.6 de la *Loi du 12 mars 2014*, par rapport au paragraphe a. de l’article VI.I de la Convention, de manière à inclure les bénéficiaires, que les bénéfices soient « *pour soi-même ou pour toute autre personne physique ou morale* », comme il est prévu audit paragraphe (voir le paragraphe 206 de la section 3.2 du chapitre II) de ce rapport).
- 3.4.4 Envisager d’adapter et/ou compléter les articles 11 et 12 de la *Loi du 12 mars 2014* modifiant les articles 137 et 138 du Code pénal, par rapport au paragraphe a. de l'article VI.1 de la Convention, de manière à inclure les éléments « *tout autre bénéfice comme des dons, des faveurs des promesses et des avantages* » comme il est prévu audit paragraphe (voir le paragraphe 207 de la section 3.2 du chapitre II du présent rapport).
- 3.4.5 Envisager d’adapter et/ou compléter l'article 14 de la *Loi du 12 mars 2014*, par rapport au paragraphe b. de l'article VI.1 de la Convention, de manière à inclure les éléments relatif à « *l’offre ou l’octroi indirecte*», comme il est prévu par ledit paragraphe (voir le paragraphe 208 de la section 3.2 du chapitre II du présent rapport).
- 3.4.6 Envisager d’adapter et/ou compléter l'article 5.5 de la *Loi du 12 mars 2014*, par rapport au paragraphe c. de l'article VI.1 de la Convention, de manière à inclure les éléments « *tout acte ou omission dans l’exercice de ses fonctions* » comme il est prévu audit paragraphe (voir le paragraphe 209 de la section 3.2 du chapitre II du présent rapport).
- 3.4.7 Envisager de conférer le caractère d’infraction pénale à la jouissance dolosive des biens provenant des actes de corruption visés à l'article VI.1 de la Convention, conformément au paragraphe d. du même article (voir le paragraphe 210 de la section 3.2 du chapitre II du présent rapport).
- 3.4.8 Renforcer l’ULCC en lui garantissant l’infrastructure nécessaire afin qu’elle puisse s’acquitter pleinement de ses fonctions, ainsi que les conditions pour lui permettre d’attirer et de conserver

les ressources financières et humaines nécessaires, particulièrement dans ses bureaux régionaux, en fonction de la disponibilité des ressources (voir le paragraphe 212 de la section 3.2 du chapitre II du présent rapport).

- 3.4.9 Envisager d'adopter des mécanismes permettant à l'ULCC d'effectuer le suivi des enquêtes sur des actes de corruption soupçonnés auprès des différentes instances judiciaires et ce, afin qu'elle puisse connaître les résultats de ces enquêtes et identifier les difficultés et recommander les mesures correctives, si nécessaire (voir le paragraphe 214 de la section 3.3 du chapitre II du présent rapport).
- 3.4.10 Préparer annuellement des statistiques détaillées et compilées sur les poursuites liées à des actes de corruption lancées, ce qui permettra de déterminer le nombre de poursuites suspendues, prescrites, classées, en cours et renvoyées à l'autorité compétente pour résolution, en vue d'identifier les difficultés et de recommander les mesures correctives, si nécessaire (voir paragraphe 214 de la section 3.3 du chapitre II du présent rapport).
- 3.4.11 Élaborer annuellement des statistiques détaillées et compilées sur les procédures judiciaires liées à des actes de corruption, ce qui permettra de savoir combien d'entre elles sont en cours, suspendues, prescrites, classées sans décision, en voie de décision ou ayant déjà fait l'objet d'une décision sur le fond (acquiescement ou condamnation) et ce, en vue d'identifier les difficultés et de recommander des mesures correctives, si nécessaire (voir le paragraphe 220 de la section 3.3 du chapitre II du présent rapport).

#### **4. RECOMMANDATIONS GENERALES**

[223] Sur la base des analyses et des apports formulées tout au long de ce rapport, le Comité suggère à la République d'Haïti d'examiner les recommandations suivantes:

- 4.1 Concevoir et mettre en œuvre, le cas échéant, des programmes de formation pour les fonctionnaires chargés de l'application des systèmes, normes, mesures et mécanismes envisagés dans le présent rapport, afin de garantir leur connaissance, leur gestion et leur application adéquates.
- 4.2 Sélectionner et développer des procédures et des indicateurs, le cas échéant, pour analyser les résultats des systèmes, des normes, des mesures et des mécanismes décrits dans le présent rapport ainsi que pour assurer le suivi des recommandations.

#### **I. ANALYSE, CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE PAR L'ÉTAT PARTIE DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION SÉLECTIONNÉES POUR LE CINQUIÈME CYCLE**

##### **1. DIRECTIVES DONNÉES AU PERSONNEL DES ORGANISMES PUBLICS POUR ASSURER QU'IL COMPRENNE PARFAITEMENT SES RESPONSABILITÉS ET LES RÈGLES D'ÉTHIQUE RÉGISSANT SES ACTIVITÉS (ARTICLE III, PARAGRAPHE 3 DE LA CONVENTION)**

[224] Conformément à la *Méthodologie* convenue par le Comité pour l'analyse de la disposition sélectionnée pour le Cinquième cycle prévue au paragraphe 3 de l'article III de la Convention concernant les mesures destinées à créer, à maintenir et à renforcer « *les directives données au personnel des organismes publics pour assurer qu'il comprenne parfaitement ses responsabilités et les règles d'éthique régissant ses activités* », l'État analysé a porté son choix sur le personnel de la Direction générale du Budget (ci-après « DGB ») et celui de l'Administration générale des Douanes (ci-après « AGD »), dans la

mesure où il les considère comme constituant les principaux groupes qui justifient une révision, en raison de l'importance de leurs fonctions.<sup>15</sup>

[225] Ci-dessous figure une brève description des organismes publics susmentionnés, qui feront l'objet d'une analyse dans la présente section concernant leurs activités en lien avec la disposition de la Convention citée au paragraphe précédent.

[226] – La DGB est un organisme déconcentré de l'État, placé sous l'autorité du ministère de l'Économie et des Finances, dont la fonction consiste à assurer le contrôle administratif *a priori* des opérations budgétaires de l'État (article 79). Ses contrôleurs financiers sont placés auprès de toutes les institutions de l'Administration publique nationale (article 79).

[227] – L'AGD est un organisme déconcentré de l'État, placé sous l'autorité du ministère de l'Économie et des Finances, qui est chargé de la perception des droits de douane et de l'application de la législation douanière (article 298).

### 1.1 Existence et prévisions d'un cadre juridique et/ou d'autres mesures

[228] La République d'Haïti est dotée d'un ensemble de dispositions et/ou mesures destinées à donner des directives au personnel de la DGB et de l'AGD en vue d'assurer qu'il comprenne parfaitement ses responsabilités et les règles d'éthique régissant ses activités, notamment les suivantes :

- **Dispositions d'ordre constitutionnel et légal et de nature juridique différente applicables au personnel de la Direction générale du Budget (DGB), parmi lesquelles il convient de distinguer :**

[229] – La *Constitution de la République d'Haïti de 1987*, qui consacre, à son article 235, l'observation stricte des normes et de l'éthique déterminées par la Loi sur la fonction publique.

[230] – La *Loi constitutionnelle portant amendement de la Constitution de 1987* qui modifie l'article 223 de la *Constitution de la République d'Haïti de 1987* qui stipule ce qui suit : « *Le contrôle de l'exécution de la Loi des finances est assuré par le Parlement, la Cour supérieure des comptes et toutes autres institutions prévues par la loi* ».

[231] – La *Loi du 4 mai 2017 remplaçant le décret du 16 février 2005 sur le processus d'élaboration et d'exécution des lois des finances* (ci-après, la « *Loi du 4 mai 2017* ») :

[232] L'article 79 qui prévoit que le contrôle administratif *a priori* des opérations budgétaires de l'État est assuré par la DGB.

[233] Les articles 80 à 82 qui décrivent les attributions des contrôleurs financiers de la DGB et l'article 101 qui établit leurs responsabilités.

[234] – L'*Arrêté du 6 juin 2006 établissant les statuts particuliers des corps professionnels d'inspecteurs de l'Inspection générale des finances (IGF), de comptables publics du Trésor et des contrôleurs financiers du Budget* (ci-après, l'« *Arrêté du 6 juin 2006* ») :

[235] L'article 39 qui prévoit que « *seront précisées et définies pour chaque corps, par décision du ministre ayant force de règlements internes, les règles d'éthique et de déontologie [...].* »

---

<sup>15</sup> Voir la réponse de la République d'Haïti au questionnaire du Cinquième cycle, page 23.

[236] – *Le Décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique.*

[237] En ce qui concerne la formation, les articles 35 à 45 qui se rapportent aux organes de formation, stipulent ce qui suit :

[238] Article 35 : « *L'État peut assurer la formation initiale des fonctionnaires et encourage le développement des professions dans l'administration publique à travers des filières professionnelles transversales et sectorielles.* »

[239] Article 36 : « *La formation et le perfectionnement des fonctionnaires peuvent être assurés à l'étranger ou dans des centres nationaux de formation prévus à cet effet.* »

[240] Article 40 : « *L'État assure également la formation continue et le perfectionnement des fonctionnaires en cours de carrière en fonction de l'évolution d'une filière professionnelle et des nouvelles technologies à appliquer dans l'administration publique.* »

[241] Article 42 : « *L'Office du management et des ressources humaines déterminera les modalités de sélection des agents de la fonction publique qui bénéficieront des cours et stages de formation et de perfectionnement suivant le plan de formation établi par l'administration.* »

[242] Article 43 : « *Le perfectionnement s'entend de l'amélioration des connaissances et des techniques dans une spécialité déjà acquise.* »

[243] Article 45 : « *Les ministères et institutions publiques dont les personnels sont régis par le présent décret, en collaboration avec l'Office du management et des ressources humaines, établiront un plan de formation et de perfectionnement périodique de leurs personnels.* »

[244] En ce qui concerne le congé de formation professionnelle, le Comité observe que les articles 111 à 114 stipulent ce qui suit :

[245] Article 111 : « *L'administration octroie au fonctionnaire un congé de formation décidé dans l'intérêt du service.* »

[246] Article 112 : « *Les fonctionnaires bénéficient de formation et de perfectionnement pour les besoins du service.* »

[247] Article 113 : « *Les statuts particuliers détermineront les modalités de sélection des fonctionnaires qui bénéficieront des cours et stages de perfectionnement.* »

[248] Article 114 : « *Le perfectionnement sera assuré par inscription des fonctionnaires à des cours ou stages organisés par des établissements de formation en Haïti ou à l'étranger.* »

[249] En ce qui concerne les règles éthiques, les articles 165 à 181 se rapportent aux devoirs et obligations du fonctionnaire. Il convient de citer les articles suivants :

[250] Article 168 : « *Le fonctionnaire est astreint à l'obligation de servir les intérêts généraux de la République avec loyauté, dévouement, probité, discrétion, efficacité, impartialité, diligence et désintéressement dans le respect de la Constitution et l'obéissance aux lois et règlements en vigueur.* »

[251] Article 172 : « *Les fonctionnaires sont tenus à l'observance stricte des normes et éthiques déterminées par le présent décret.* »

[252] – L'Arrêté du 2 avril 2013 définissant la règle déontologique applicable aux agents de la fonction publique, dont les articles 12 à 17 stipulent les règles générales d'éthique et de déontologie applicables à tous les fonctionnaires et dont les articles 18 à 29 énoncent leurs responsabilités professionnelles.

[253] En ce qui concerne la procédure employée pour porter à la connaissance du personnel de la DGB les responsabilités et les fonctions relevant de sa charge, afin d'assurer qu'il comprenne parfaitement ses responsabilités, l'État analysé<sup>16</sup> a indiqué ce qui suit dans la réponse au questionnaire : « *Certes, les textes définissant les responsabilités de ces différents agents publics existent. Mais ils ne sont pas publiés sur les sites Internet de ces institutions en vue d'une large diffusion* ».

[254] Quant aux moments où le personnel est mis au courant des responsabilités et des fonctions relevant de son poste, l'État analysé<sup>17</sup> a indiqué ce qui suit dans la réponse au questionnaire : « *Les contrôleurs financiers ont aussi reçu une formation à l'ENAF (École nationale de l'administration financière).* »

[255] Lors de la visite *in situ*, le représentant de la DGB a confirmé que les fonctionnaires intégraient le corps des contrôleurs financiers après avoir suivi une formation de l'ENAF mais que cela n'était pas suffisant car cette formation n'était pas destinée spécifiquement au poste en question et aux fonctions y étant afférentes. En outre, le représentant de la DGB a signalé l'accès insuffisant à la formation qui allait de pair avec ce poste et a ajouté que, dans la pratique, la parfaite connaissance des responsabilités s'effectuait par le biais d'un travail d'accompagnement avec un contrôleur financier ayant une plus grande ancienneté dans le service.

[256] En ce qui concerne l'existence de programmes et de cours d'accueil/orientation et de formation ou de directives à l'attention du personnel sur la manière de s'acquitter parfaitement de ses responsabilités et fonctions, en particulier pour le sensibiliser aux risques de corruption inhérents à l'exercice de ses tâches, l'État analysé<sup>18</sup> a indiqué ce qui suit dans la réponse au questionnaire : « *Suivant la circulaire n°004 du 1<sup>er</sup> avril 2015 relative aux séances obligatoires d'orientation des nouveaux agents de la fonction publique, il est demandé que tout fonctionnaire nouvellement recruté puisse bénéficier d'une séance d'orientation. En outre, des formations continues sont organisées régulièrement à l'intention de ces groupes.* »

[257] Lors de la visite *in situ*, le représentant de la DGB a mentionné que ladite circulaire n'était pas rétroactive. Elle peut s'appliquer uniquement aux nouveaux contrôleurs financiers et non à ceux qui occupent déjà ce poste. Pour ce qui est de la formation continue, le représentant de la DGB a déclaré que l'accès à la formation constituait un défi de taille. Il a indiqué qu'il existait des programmes et cours de formation mais que leur périodicité n'était pas régulière en raison de l'insuffisance de ressources et qu'elle était soumise à la dynamique d'une gestion de situations d'urgence. De plus, le représentant de la DGB a souligné l'importance de la formation, compte tenu du fait que les cours de l'ENAF n'étaient pas orientés vers les fonctions des contrôleurs financiers, et a ajouté que cela permettrait d'accroître l'efficacité du contrôleur financier dans son travail.

[258] En ce qui concerne l'utilisation des technologies de communication modernes destinées à porter à la connaissance du personnel les responsabilités et les fonctions associées à son poste et l'orienter vers

---

<sup>16</sup> Voir la réponse de la République d'Haïti au questionnaire du Cinquième cycle, page 24.

<sup>17</sup> Voir la réponse de la République d'Haïti au questionnaire du Cinquième cycle, page 24.

<sup>18</sup> Ibid., page 24.

une performance honorable, l'État analysé<sup>19</sup> a indiqué ce qui suit dans la réponse au questionnaire : « *Les textes définissant les responsabilités des agents publics sélectionnés ne sont pas disponibles sur les sites Internet des institutions concernées.* »

[259] En ce qui concerne l'existence d'instances auxquelles le personnel peut avoir recours pour obtenir des informations ou élucider des doutes sur la manière de s'acquitter correctement des responsabilités et des fonctions lui incombant, l'État analysé<sup>20</sup> a indiqué ce qui suit dans la réponse au questionnaire : « *L'agent public doit d'abord se référer à son supérieur hiérarchique immédiat pour obtenir des informations ou élucider des doutes sur la manière de s'acquitter de ses tâches.* »

[260] En ce qui concerne l'existence d'un organe directeur, d'une autorité ou d'une instance chargés de définir, d'orienter, de conseiller ou d'appuyer la procédure employée pour faire connaître au personnel ses responsabilités et ses fonctions et de superviser leur bonne exécution, ainsi que l'existence de mesures ou d'actions qui peuvent être prises pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures régissant ce domaine, l'État analysé<sup>21</sup> a indiqué ce qui suit dans la réponse au questionnaire : « *Ce rôle revient aux directeurs généraux [...] de la Direction générale du Budget (pour les contrôleurs financiers) [...].* »

[261] En ce qui concerne la procédure employée pour porter à la connaissance du personnel les règles éthiques régissant ses activités, en indiquant si cette procédure est verbale ou écrite, et si elle est consignée, l'État analysé n'a fourni aucune information pertinente à ce sujet, que ce soit dans sa réponse au questionnaire ou lors de la visite *in situ*.

[262] En ce qui concerne le moment où le personnel est mis au courant des règles éthiques qui régissent ses activités, en indiquant si celles-ci lui sont précisées lors de son entrée en fonction ou par la suite ; lorsqu'un changement dans ses fonctions implique un changement du régime des règles éthiques applicables et lorsque sont introduites des modifications à ces règles, l'État analysé n'a fourni aucune information pertinente à ce sujet dans sa réponse au questionnaire.

[263] Lors de la visite *in situ*, le représentant de la DGB a indiqué qu'il n'existait pas de code d'éthique pour les contrôleurs financiers et que ces derniers étaient régis par les règles éthiques générales de la fonction publique. Le représentant a également indiqué qu'un projet de code d'éthique était en cours et que ce code s'appliquerait aux trois corps des finances publiques.

[264] En ce qui concerne l'existence de programmes et de cours d'accueil/orientation et de formation ou de directives à l'intention du personnel sur les règles éthiques régissant ses activités et, en particulier, sur les conséquences qu'entraîne leur violation pour la fonction publique et les contrevenants, l'État analysé n'a fourni aucune information pertinente à ce sujet, que ce soit dans sa réponse au questionnaire ou lors de la visite *in situ*.

[265] En ce qui concerne l'utilisation des technologies de communication modernes pour porter à la connaissance du personnel les règles éthiques régissant ses activités, et pour l'orienter dans le sens de leur portée ou de leur interprétation, l'État analysé n'a fourni aucune information pertinente à ce sujet, que ce soit dans sa réponse au questionnaire ou lors de la visite *in situ*.

[266] En ce qui concerne l'existence d'instances auxquelles peut avoir recours le personnel pour obtenir des informations ou élucider des doutes au sujet de la manière d'interpréter les règles éthiques régissant

---

<sup>19</sup> Voir la réponse de la République d'Haïti au questionnaire du Cinquième cycle, page 24.

<sup>20</sup> Ibid., page 24.

<sup>21</sup> Ibid., page 24.

ses activités, l'État analysé n'a fourni aucune information pertinente à ce sujet, que ce soit dans sa réponse au questionnaire ou lors de la visite *in situ*.

[267] Enfin, concernant l'existence d'un organe directeur, d'une autorité ou d'une instance chargés de définir, d'orienter, de conseiller ou d'appuyer la procédure employée pour faire connaître au personnel les règles éthiques régissant ses activités et de superviser leur bonne exécution, ainsi que l'existence de mesures ou d'actions qui peuvent être prises pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures régissant ce domaine, l'État analysé n'a fourni aucune information pertinente à ce sujet, que ce soit dans sa réponse au questionnaire ou lors de la visite *in situ*.

▪ **Dispositions d'ordre légal et de nature juridique différente applicables au personnel de l'Administration générale des Douanes (AGD), parmi lesquelles il convient de distinguer :**

[268] Le Code douanier, dont l'article 324 stipule ce qui suit : « *Le fonctionnement interne de l'Administration Générale des Douanes, en ce qui concerne les droits et les devoirs des fonctionnaires et employés, de leur classification et nomination, de leur recrutement, de leur promotion et de leur sélection, de leur perfectionnement, [...] la notation et l'avancement, la discipline, les récompenses, la cessation de fonction, sera réglé selon les dispositions de la législation portant sur le statut général de la fonction publique* ».

[269] Le *Décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique* dont les articles 35 à 45 et 111 à 114 se rapportent à la formation et au perfectionnement et dont les articles 165 à 181 se rapportent aux devoirs et aux obligations des fonctionnaires.

[270] L'*Arrêté du 2 avril 2013 définissant la règle déontologique applicable aux agents de la fonction publique*, dont les articles 12 à 17 stipulent les règles générales d'éthique et de déontologie applicables à tous les fonctionnaires et dont les articles 18 à 29 énoncent leurs responsabilités professionnelles.

[271] En ce qui concerne la procédure employée pour porter à la connaissance du personnel de l'AGD les responsabilités et les fonctions relevant de sa charge, afin d'assurer qu'il comprenne parfaitement ses responsabilités, l'État analysé<sup>22</sup> a indiqué ce qui suit dans la réponse au questionnaire : « *Certes, les textes définissant les responsabilités de ces différents agents publics existent. Mais ils ne sont pas publiés sur les sites Internet de ces institutions en vue d'une large diffusion* ».

[272] Quant aux moments où le personnel est mis au courant des responsabilités et des fonctions relevant de son poste, l'État analysé<sup>23</sup> a indiqué ce qui suit dans la réponse au questionnaire : « *À part la description de tâches attachée à la lettre de nomination de l'agent douanier, ce dernier bénéficie d'une période probatoire au cours de laquelle il est instruit des différentes procédures douanières* ».

[273] Lors de la visita *in situ*, les représentants de l'AGD ont indiqué que les nouveaux agents douaniers pouvaient être informés des responsabilités et fonctions leur incombant par écrit, lors de la réception de leur lettre de nomination, ou verbalement par la Direction des ressources humaines, lors de leur entrée en fonction.

[274] Concernant l'existence de programmes et de cours d'accueil/orientation et de formation ou de directives à l'intention du personnel sur la manière de s'acquitter parfaitement de ses responsabilités et fonctions, en particulier pour le sensibiliser aux risques de corruption inhérents à l'exercice de ses tâches,

---

<sup>22</sup> Voir la réponse de la République d'Haïti au questionnaire du Cinquième cycle, page 24.

<sup>23</sup> Voir la réponse de la République d'Haïti au questionnaire du Cinquième cycle, page 24.

l'État analysé<sup>24</sup> a indiqué ce qui suit dans la réponse au questionnaire : « *Suivant la circulaire n°004 du 1<sup>er</sup> avril 2015 relative aux séances obligatoires d'orientation des nouveaux agents de la fonction publique, il est demandé que tout fonctionnaire nouvellement recruté puisse bénéficier d'une séance d'orientation. En outre, des formations continues sont organisées régulièrement à l'intention de ces groupes* ».

[275] Lors de la visite *in situ*, les représentants de l'AGD ont mentionné l'existence de l'École nationale des douanes où les futurs agents douaniers bénéficient d'une formation avant d'être affectés à leur poste. Ils ont indiqué qu'outre l'École, la formation était dispensée périodiquement. Les agents douaniers assumant de plus grandes responsabilités suivent les cours de l'ENAF, participent à des sessions de formation pour se familiariser avec les conventions internationales en la matière et assistent à des séminaires internationaux, tels ceux organisés par l'Organisation mondiale des douanes.

[276] Les représentants de l'AGD ont également mentionné, lors de la visite *in situ*, qu'il existait un registre des changements de fonctions qui suit l'évolution des fonctionnaires. De même, l'AGD a informé le Comité de l'obligation de communiquer à l'agent sa nouvelle affectation en cas de changement de ses responsabilités et, qu'à cette occasion, une formation pouvait être proposée. L'AGD a indiqué que des formations étaient parfois dispensées pour actualiser les connaissances des agents douaniers mais que cela restait rare. L'OMRH approuve et supervise les formations.

[277] En ce qui concerne les risques de corruption inhérents à l'exercice des fonctions des agents, les représentants de l'AGD ont indiqué que des efforts étaient réalisés pour les sensibiliser à ces risques mais qu'il n'existait aucune formation formelle dans ce domaine.

[278] En ce qui concerne l'utilisation des technologies de communication modernes destinées à porter à la connaissance du personnel les responsabilités et les fonctions associées à son poste et l'orienter vers une performance honorable, l'État analysé<sup>25</sup> a indiqué ce qui suit dans la réponse au questionnaire : « *Les textes définissant les responsabilités des agents publics sélectionnés ne sont pas disponibles sur les sites Internet des institutions concernées* ».

[279] En ce qui concerne l'existence d'instances auxquelles peut avoir recours le personnel pour obtenir des informations ou élucider des doutes sur la manière de s'acquitter correctement des responsabilités et des fonctions lui incombant, l'État analysé<sup>26</sup> a indiqué ce qui suit dans la réponse au questionnaire : « *L'agent public doit d'abord se référer à son supérieur hiérarchique immédiat pour obtenir des informations ou élucider des doutes sur la manière de s'acquitter de ses tâches* ».

[280] En ce qui concerne l'existence d'un organe directeur, d'une autorité ou d'une instance chargés de définir, d'orienter, de conseiller ou d'appuyer la procédure employée pour faire connaître au personnel ses responsabilités et ses fonctions et de superviser leur bonne exécution, ainsi que l'existence de mesures ou d'actions qui peuvent être prises pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures régissant ce domaine, l'État analysé<sup>27</sup> a indiqué ce qui suit dans la réponse au questionnaire : « *Ce rôle revient aux directeurs généraux [...] de l'Administration générale des douanes (pour les agents douaniers) [...]* ».

[281] En ce qui concerne la procédure employée pour porter à la connaissance du personnel les règles éthiques régissant ses activités, en indiquant si cette procédure est verbale ou écrite, et si elle est

---

<sup>24</sup> Ibid., page 24.

<sup>25</sup> Voir la réponse de la République d'Haïti au questionnaire du Cinquième cycle, page 24.

<sup>26</sup> Ibid., page 24.

<sup>27</sup> Ibid., page 24.

consignée, l'État analysé n'a fourni aucune information pertinente à ce sujet, que ce soit dans sa réponse au questionnaire ou lors de la visite *in situ*.

[282] En ce qui concerne le moment où le personnel est mis au courant des règles éthiques qui régissent ses activités, en indiquant si celles-ci lui sont précisées lors de son entrée en fonction ou par la suite ; lorsqu'un changement dans ses fonctions implique un changement du régime des règles éthiques applicables et quand sont introduites des modifications à ces règles, l'État analysé n'a fourni aucune information pertinente à ce sujet dans sa réponse au questionnaire.

[283] En ce qui concerne l'existence de programmes et de cours d'accueil/orientation et de formation ou de directives à l'intention du personnel sur les règles éthiques régissant ses activités et, en particulier, sur les conséquences qu'entraîne leur violation pour la fonction publique et les contrevenants, l'État analysé n'a fourni aucune information pertinente à ce sujet, que ce soit dans sa réponse au questionnaire ou lors de la visite *in situ*.

[284] Lors de la visite *in situ*, les représentants de l'AGD ont indiqué qu'il existait un cours sur les règles éthiques et que les agents douaniers devaient connaître les sanctions liées aux pratiques illégales. De même, ils ont signalé que des campagnes de sensibilisation étaient menées pour décourager les pratiques illégales. Les représentants de l'AGD ont précisé que l'objectif était, outre la dissuasion, de favoriser les bonnes pratiques.

[285] En ce qui concerne l'utilisation des technologies de communication modernes pour porter à la connaissance du personnel les règles éthiques régissant ses activités, et pour l'orienter dans le sens de leur portée ou de leur interprétation, l'État analysé n'a fourni aucune information pertinente à ce sujet, que ce soit dans sa réponse au questionnaire ou lors de la visite *in situ*.

[286] En ce qui concerne l'existence d'instances auxquelles peut avoir recours le personnel pour obtenir des informations ou élucider des doutes au sujet de la manière d'interpréter les règles éthiques régissant ses activités, l'État analysé n'a fourni aucune information pertinente à ce sujet, que ce soit dans sa réponse au questionnaire ou lors de la visite *in situ*.

[287] Enfin, concernant l'existence d'un organe directeur, d'une autorité ou d'une instance chargés de définir, d'orienter, de conseiller ou d'appuyer la procédure employée pour faire connaître au personnel les règles éthiques régissant ses activités et de superviser leur bonne exécution, ainsi que l'existence de mesures ou d'actions qui peuvent être prises pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures régissant ce domaine, l'État analysé n'a fourni aucune information pertinente à ce sujet, que ce soit dans sa réponse au questionnaire ou lors de la visite .

## **1.2 Adéquation du cadre juridique et/ou d'autres mesures**

[288] Compte tenu des éléments mentionnés précédemment, on peut constater que les dispositions et/ou mesures visant à donner des directives aux groupes de personnel des organismes publics sélectionnés par l'État analysé, qui assurent la bonne compréhension de leurs responsabilités et des normes éthiques régissant leurs activités, sont insuffisantes.

[289] En dépit de ce qui précède, le Comité estime opportun de formuler des observations sur ces dispositions et/ou autres mesures :

- **En ce qui concerne les dispositions et/ou autres mesures applicables au personnel de la Direction générale du Budget (DGB) et de l'Administration générale des douanes (AGD), le Comité formule les observations suivantes :**

[290] En premier lieu, le Comité observe, bien que le *Décret du 17 mai 2005* comporte des dispositions qui font référence de manière générale à la formation des fonctionnaires, qu'il n'existe aucune disposition et/ou mesure destinée à donner des directives spécifiquement au personnel de la DGB et de l'AGD, qui assurent la bonne compréhension de ses responsabilités. Par conséquent, le Comité formulera à l'intention de l'État analysé des recommandations à cet égard (voir les recommandations 1.4.1 et 1.4.12 de la section 1.4 du chapitre III du présent rapport).

[291] En deuxième lieu, le Comité observe que la République d'Haïti n'est dotée d'aucune disposition et/ou mesure destinée à donner des directives au personnel de la DGB et de l'AGD, qui assurent la bonne compréhension des règles éthiques régissant ses activités. Par conséquent, le Comité formulera à l'intention de l'État analysé des recommandations à cet égard (voir les recommandations 1.4.2 et 1.4.13 de la section 1.4 du chapitre III du présent rapport).

[292] En troisième lieu, le Comité observe que la formation à l'intention du personnel de la DGB et de l'AGD n'est pas formalisée de manière à assurer la participation obligatoire des fonctionnaires nouvellement recrutés aux programmes de formation et d'accueil/orientation. Le Comité estime pertinent que l'État analysé envisage d'inclure les cours proposés et un calendrier assurant qu'ils seront dispensés de manière présentielle ou en ligne afin de permettre à l'ensemble des employés de bien comprendre leurs obligations et les fonctions qu'ils sont censés exercer, notamment les évaluations en fin de formation. Le Comité formulera à l'intention de l'État analysé des recommandations à cet égard (voir les recommandations 1.4.3 et 1.4.14 de la section 1.4 du chapitre III du présent rapport).

[293] En quatrième lieu, le Comité observe que l'État analysé ne dispose d'aucun programme de formation formelle qui donne au personnel de la DGB et de l'AGD des directives sur les règles éthiques régissant ses activités. Par conséquent, il estime utile que l'État analysé envisage d'instaurer un programme de ce type, lequel doit inclure les cours proposés et un calendrier assurant qu'ils seront dispensés lors de l'entrée en fonction des agents, d'un changement de fonctions, de l'application d'un régime différent des règles éthiques et de l'introduction de modifications à ces règles, notamment les évaluations en fin de formation. Le Comité formulera à l'intention de l'État analysé des recommandations à cet égard (voir les recommandations 1.4.4 et 1.4.15 du chapitre III du présent rapport).

[294] En cinquième lieu, le Comité observe que l'État analysé ne dispose d'aucun programme et cours d'accueil/orientation et de formation ni d'aucune directive à l'intention du personnel de la DGB et de l'AGD sur la manière de s'acquitter parfaitement de ses responsabilités et fonctions et, en particulier, pour les sensibiliser aux risques de corruption inhérents à l'exercice de ses tâches. Par conséquent, il estime utile que l'État analysé envisage d'inclure, dans les programmes de formation proposés au personnel relevant de la DGB et de l'AGD, des modules relatifs à la connaissance des risques de corruption inhérents à l'exercice de ses fonctions ainsi qu'aux conséquences et sanctions auxquelles s'exposent les agents qui se livrent à des actes de corruption. Le Comité formulera à l'intention de l'État analysé des recommandations à cet égard (voir les recommandations 1.4.5 et 1.4.16 du chapitre III du présent rapport).

[295] En sixième lieu, le Comité observe que l'État analysé ne dispose d'aucun organe directeur au sein de la DGB et de l'AGD auquel peut avoir recours le personnel pour obtenir des informations ou élucider des doutes sur la manière de s'acquitter correctement de ses responsabilités et fonctions. Par conséquent, il estime nécessaire que l'État analysé envisage d'instaurer un organe directeur au sein de la DGB et de l'AGD auquel peut avoir recours le personnel pour obtenir des informations ou élucider des doutes sur la

manière de s'acquitter correctement de ses responsabilités et fonctions. Le Comité formulera à l'intention de l'État analysé des recommandations à cet égard (voir les recommandations 1.4.6 et 1.4.17 du chapitre III du présent rapport).

[296] En septième lieu, le Comité observe que l'État analysé ne dispose d'aucun organe directeur au sein de la DGB et de l'AGD auquel peut avoir recours le personnel pour obtenir des informations ou élucider des doutes sur les règles éthiques régissant ses activités. Par conséquent, il estime utile que l'État analysé envisage de nommer une personne ou d'instaurer une entité au sein de la DGB et de l'AGD à laquelle peut avoir recours le personnel pour obtenir des informations ou élucider des doutes sur les règles éthiques régissant ses activités. Le Comité formulera à l'intention de l'État analysé des recommandations à cet égard (voir les recommandations 1.4.7 et 1.4.18 du chapitre III du présent rapport).

[297] En huitième lieu, le Comité observe que l'État analysé ne dispose d'aucun organe directeur au sein de la DGB et de l'AGD qui est chargé de définir, d'orienter, de conseiller ou d'appuyer la procédure employée pour faire connaître au personnel de la DGB et de l'AGD ses responsabilités et fonctions, et de superviser leur bonne exécution, et qu'il ne dispose pas de mesures ou d'actions qui peuvent être prises pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures régissant ce domaine. Par conséquent, le Comité estime pertinent que l'État analysé envisage d'instaurer un organe directeur chargé de définir, d'orienter, de conseiller ou d'appuyer la procédure employée pour faire connaître au personnel de la DGB et de l'AGD ses responsabilités et fonctions, et de superviser leur bonne exécution, ainsi que les mesures ou actions qui peuvent être prises pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures régissant ce domaine. Le Comité formulera à l'intention de l'État analysé des recommandations à cet égard (voir les recommandations 1.4.8 et 1.4.19 du chapitre III du présent rapport).

[298] En neuvième lieu, le Comité observe que l'État analysé ne dispose d'aucun organe directeur au sein de la DGB et de l'AGD qui est chargé de définir, d'orienter, de conseiller ou d'appuyer la procédure employée pour faire connaître au personnel de la DGB et de l'AGD les règles éthiques régissant ses activités, et de superviser leur bonne exécution, et qu'il ne dispose pas de mesures ou d'actions qui peuvent être prises pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures régissant ce domaine. Par conséquent, le Comité estime utile que l'État analysé envisage d'instaurer un organe directeur chargé de définir, d'orienter, de conseiller ou d'appuyer la procédure employée pour faire connaître au personnel de la DGB et de l'AGD les règles éthiques régissant ses activités, et de superviser leur bonne exécution, ainsi que les mesures ou actions qui peuvent être prises pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures régissant ces domaines. Le Comité formulera à l'intention de l'État analysé des recommandations à cet égard (voir les recommandations 1.4.9 et 1.4.20 du chapitre III du présent rapport).

### **1.3 Résultats**

[299] L'État analysé n'a fourni aucune information statistique, ni dans la réponse au questionnaire ni lors de la visite *in situ*, sur les résultats des directives données au personnel de la Direction générale du Budget (DGB) et l'Administration générale des douanes (AGD) pour assurer qu'il comprenne parfaitement ses responsabilités et les règles éthiques régissant ses activités. Compte tenu de ce qui précède, le Comité formule à l'intention de l'État analysé des recommandations à cet égard (voir les recommandations 1.4.10, 1.4.11, 1.4.21 et 1.4.22 de la section 1.4 du chapitre III du présent rapport).

### **1.4 Conclusions et recommandations**

[300] Sur la base de l'analyse réalisée dans les paragraphes antérieurs concernant la mise en œuvre en République d'Haïti de l'article III, paragraphe 3, de la Convention, le Comité suggère que l'État analysé considère les recommandations suivantes :

- 1.4.1 Adopter les mesures nécessaires pour assurer la parfaite compréhension, par le personnel de la Direction générale du Budget (DGB), de ses responsabilités et lui fournir un exemplaire desdites responsabilités ou lui communiquer les liens des pages Internet où elles peuvent être consultées (voir le paragraphe 290 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.2 Adopter les mesures nécessaires pour assurer la parfaite compréhension, par le personnel de la DGB, des règles éthiques régissant ses activités et lui fournir un exemplaire desdites règles éthiques ou lui communiquer les liens des pages Internet où elles peuvent être consultées (voir le paragraphe 291 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.3 Instaurer un programme de formation formelle à l'intention du personnel de la DGB pour assurer la participation obligatoire des fonctionnaires nouvellement recrutés aux programmes de formation et d'accueil/orientation, lequel doit inclure les cours proposés et un calendrier assurant qu'ils seront dispensés de manière présentielle ou en ligne afin de permettre à l'ensemble des employés de bien comprendre leurs obligations et les fonctions qu'ils sont censés exercer, notamment les évaluations en fin de formation du personnel de la DGB qui ont lieu à l'issue du programme de formation formelle (voir le paragraphe 292 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.4 Instaurer un programme de formation formelle qui donne au personnel de la DGB des directives sur les règles éthiques régissant ses activités, lequel doit inclure les cours proposés et un calendrier assurant qu'ils seront dispensés lors de l'entrée en fonction des agents, d'un changement de fonctions, de l'application d'un régime différent des règles éthiques ou de l'introduction de modifications à ces règles, notamment les évaluations en fin de formation du personnel de la DGB qui ont lieu à l'issue du programme de formation formelle (voir le paragraphe 293 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.5 Inclure, dans les programmes de formation proposés au personnel relevant de la DGB, des modules relatifs à la connaissance des risques de corruption inhérents à l'exercice de ses fonctions ainsi qu'aux conséquences et sanctions auxquelles s'exposent les agents qui se livrent à des actes de corruption (voir le paragraphe 294 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.6 Désigner une personne ou une entité au sein de la DGB à laquelle peut avoir recours le personnel pour obtenir des informations ou élucider des doutes sur la manière de s'acquitter correctement de ses responsabilités et fonctions (voir le paragraphe 295 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.7 Désigner une personne ou une entité au sein de la DGB à laquelle peut avoir recours le personnel pour obtenir des informations ou élucider des doutes sur les règles éthiques régissant ses activités (voir le paragraphe 296 de la section 1.2 du Chapitre III du présent rapport).
- 1.4.8 Envisager d'établir un organe directeur chargé de définir, d'orienter, de conseiller ou d'appuyer la procédure employée pour faire connaître au personnel de la DGB ses responsabilités et fonctions, et de superviser leur bonne exécution, ainsi que les mesures ou actions qui peuvent être prises pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures régissant ce domaine (voir le paragraphe 297 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.9 Envisager d'établir un organe directeur chargé de définir, d'orienter, de conseiller ou d'appuyer la procédure employée pour faire connaître au personnel de la DGB les règles éthiques régissant ses

activités, et de superviser leur bonne exécution, ainsi que les mesures ou actions qui peuvent être prises pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures régissant ce domaine (voir le paragraphe 298 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).

- 1.4.10 Élaborer des informations statistiques détaillées et compilées chaque année concernant les résultats obtenus sur les directives données au personnel de la DGB pour assurer qu'il comprenne parfaitement ses responsabilités, relativement à des aspects tels que : nombre de programmes et cours d'accueil/orientation et de formation ou de directives à cette fin ; périodicité ou fréquence de ces programmes, cours et directives et nombre de fonctionnaires concernés par lesdits programmes, cours et directives ; nombre de guides élaborés pour orienter les fonctionnaires sur le bon exercice de leurs fonctions et pour les alerter sur les risques de corruption inhérents à l'exercice de leurs fonctions ; nombre de consultations auprès des fonctionnaires sur le bon exercice de leurs responsabilités et utilisation des technologies de communication modernes à cette fin ; nombre d'activités réalisées pour vérifier si l'objectif de parfaite compréhension des responsabilités a été atteint ; et, nombre de mesures ou d'actions prises par les autorités ou instances chargées de veiller à la communication intégrale des directives données à cette fin et pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures adoptées dans ce domaine, le tout afin d'identifier les défis et de recommander des mesures correctives, le cas échéant (voir le paragraphe 299 de la section 1.3 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.11 Élaborer des informations statistiques détaillées et compilées chaque année concernant les résultats obtenus sur les directives données au personnel de la DGB pour assurer qu'il comprenne parfaitement les règles éthiques régissant ses activités, relativement à des aspects tels que : nombre de programmes et cours d'accueil/orientation et de formation ou de directives à cette fin ; périodicité ou fréquence de ces programmes, cours et directives et nombre de fonctionnaires concernés par lesdits programmes, cours et directives ; nombre de guides élaborés pour orienter les fonctionnaires sur les règles éthiques et pour les alerter sur les risques de corruption inhérents à l'exercice de leurs fonctions ; nombre de consultations auprès des fonctionnaires sur les règles éthiques appliquées et utilisation des technologies de communication modernes à cette fin ; nombre d'activités réalisées pour vérifier si l'objectif de parfaite compréhension des règles éthiques a été atteint ; et, nombre de mesures ou d'actions prises par les autorités ou instances chargées de veiller à la communication intégrale des directives données à cette fin et pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures adoptées dans ce domaine, le tout afin d'identifier les défis et de recommander des mesures correctives, le cas échéant (voir le paragraphe 299 de la section 1.3 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.12 Adopter les mesures nécessaires pour assurer la parfaite compréhension, par le personnel de l'Administration générale des douanes (AGD), de ses responsabilités et lui fournir un exemplaire desdites responsabilités ou lui communiquer les liens des pages Internet où elles peuvent être consultées (voir le paragraphe 290 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.13 Adopter les mesures nécessaires pour assurer la parfaite compréhension, par le personnel de l'Administration générale des douanes (AGD), des règles éthiques régissant ses activités et lui fournir un exemplaire desdites règles ou lui communiquer les liens des pages Internet où elles peuvent être consultées (voir le paragraphe 291 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.14 Instaurer un programme de formation formelle à l'intention du personnel de l'AGD pour assurer la participation obligatoire des fonctionnaires nouvellement recrutés aux programmes de formation et d'accueil/orientation, lequel doit inclure les cours proposés et un calendrier assurant qu'ils seront dispensés de manière présentielle ou en ligne afin de permettre à l'ensemble des

employés de bien comprendre leurs obligations et les fonctions qu'ils sont censés exercer, notamment les évaluations en fin de formation du personnel de l'AGD qui ont lieu à l'issue du programme de formation formelle (voir le paragraphe 292 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).

- 1.4.15 Instaurer un programme de formation formelle qui donne au personnel de l'AGD des directives sur les règles éthiques régissant ses activités, lequel doit inclure les cours proposés et un calendrier assurant qu'ils seront dispensés lors de l'entrée en fonction des agents, d'un changement de fonctions, de l'application d'un régime différent des règles éthiques ou de l'introduction de modifications à ces règles, notamment les évaluations en fin de formation du personnel de l'AGD qui ont lieu à l'issue du programme de formation formelle (voir le paragraphe 293 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.16 Inclure, dans les programmes de formation proposés au personnel relevant de l'AGD, des modules relatifs à la connaissance des risques de corruption inhérents à l'exercice de ses fonctions ainsi qu'aux conséquences et sanctions auxquelles s'exposent les agents qui se livrent à des actes de corruption (voir le paragraphe 294 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.17 Désigner une personne ou une entité au sein de l'AGD à laquelle peut avoir recours le personnel pour obtenir des informations ou élucider des doutes sur la manière de s'acquitter correctement de ses responsabilités et fonctions (voir le paragraphe 295 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.18 Désigner une personne ou une entité au sein de l'AGD à laquelle peut avoir recours le personnel pour obtenir des informations ou élucider des doutes sur les règles éthiques régissant ses activités (voir le paragraphe 296 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.19 Envisager d'établir un organe directeur chargé de définir, d'orienter, de conseiller ou d'appuyer la procédure employée pour faire connaître au personnel de l'AGD ses responsabilités et fonctions, et de superviser leur bonne exécution, ainsi que les mesures ou actions qui peuvent être prises pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures régissant ce domaine (voir le paragraphe 297 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.20 Envisager d'établir un organe directeur chargé de définir, d'orienter, de conseiller ou d'appuyer la procédure employée pour faire connaître au personnel de l'AGD les règles éthiques régissant ses activités, et de superviser leur bonne exécution, ainsi que les mesures ou actions qui peuvent être prises pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures régissant ce domaine (voir le paragraphe 298 de la section 1.2 du chapitre III du présent rapport).
- 1.4.21 Élaborer des informations statistiques détaillées et compilées chaque année concernant les résultats obtenus sur les directives données au personnel de l'AGD pour assurer qu'il comprenne parfaitement ses responsabilités relativement à des aspects tels que : nombre de programmes et cours d'accueil/orientation et de formation ou de directives à cette fin ; périodicité ou fréquence de ces programmes, cours et directives et nombre de fonctionnaires concernés par lesdits programmes, cours et directives ; nombre de guides élaborés pour orienter les fonctionnaires sur le bon exercice de leurs fonctions et pour les alerter sur les risques de corruption inhérents à l'exercice de leurs fonctions ; nombre de consultations auprès des fonctionnaires sur le bon exercice de leurs responsabilités et utilisation des technologies de communication modernes à cette fin ; nombre d'activités réalisées pour vérifier si l'objectif de parfaite compréhension des responsabilités a été atteint ; et, nombre de mesures ou d'actions prises par les autorités ou

instances chargées de veiller à la communication intégrale des directives données à cette fin et pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures adoptées dans ce domaine. Ce qui précède afin d'identifier les défis et de recommander des mesures correctives, le cas échéant (voir le paragraphe 299 de la section 1.3 du chapitre III du présent rapport).

- 1.4.22 Élaborer des informations statistiques détaillées et compilées chaque année concernant les résultats obtenus sur les directives données au personnel de la DGB pour assurer qu'il comprenne parfaitement les règles éthiques régissant ses activités, relativement à des aspects tels que : nombre de programmes et cours d'accueil/orientation et de formation ou de directives à cette fin ; périodicité ou fréquence de ces programmes, cours et directives et nombre de fonctionnaires concernés par lesdits programmes, cours et directives ; nombre de guides élaborés pour orienter les fonctionnaires sur les règles éthiques et pour les alerter sur les risques de corruption inhérents à l'exercice de leurs fonctions ; nombre de consultations auprès des fonctionnaires sur les règles éthiques appliquées et utilisation des technologies de communication modernes à cette fin ; nombre d'activités réalisées pour vérifier si l'objectif de parfaite compréhension des règles éthiques a été atteint ; et, nombre de mesures ou d'actions prises par les autorités ou instances chargées de veiller à la communication intégrale des directives données à cette fin et pour assurer l'application des dispositions et/ou mesures adoptées dans ce domaine. Ce qui précède afin d'identifier les défis et de recommander des mesures correctives, le cas échéant (voir le paragraphe 299 de la section 1.3 du Chapitre III du présent rapport).

## **2. L'ÉTUDE DE MESURES DE PRÉVENTION QUI TIENNENT COMPTE DES RAPPORTS ENTRE UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE ET LA PROBITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE (ARTICLE III, PARAGRAPHE 12 DE LA CONVENTION)**

### **2.1 ÉTUDES SUR LES MESURES DE PRÉVENTION QUI TIENNENT COMPTE DES RAPPORTS ENTRE UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE ET LA PROBITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

[301] Dans sa réponse au questionnaire,<sup>28</sup> l'État analysé indique qu'aucune étude n'a été réalisée concernant les mesures de prévention qui tiennent compte des rapports entre une rémunération équitable et la probité dans la fonction publique.

### **2.2 ÉTABLISSEMENT DE CRITÈRES OBJECTIFS ET TRANSPARENTS POUR DÉTERMINER LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS PUBLICS**

#### **2.2.1 Existence d'un cadre juridique et/ou d'autres mesures**

[302] La République d'Haïti est dotée d'un ensemble de dispositions destinées à déterminer la rémunération des fonctionnaires, parmi lesquelles il convient de distinguer :

[303] – Le *Décret du 17 mai 2005 portant révision du statut général de la fonction publique*, qui établit le système de classification des emplois et le système de rémunération des agents de la fonction publique.

[304] En ce qui concerne le système de classification, l'article 100 prévoit que « *un système de classification des emplois, en fonction de leur degré de complexité et d'exigences professionnelles, sera établi par Arrêté du Premier Ministre.* »

---

<sup>28</sup> Voir la réponse de la République d'Haïti au questionnaire du Cinquième Cycle, page 27.

[305] Les articles 89 à 94 traitent de la subdivision des emplois de la fonction publique en catégories d'emplois. L'article 89 prévoit que « *les fonctionnaires sont regroupés en quatre (4) catégories d'emplois désignées par ordre décroissant à partir des quatre premières lettres de l'alphabet français. Il s'agit des corps de catégories A, B, C et D.* » Selon l'article 90 « *L'appartenance des fonctionnaires à une catégorie d'emploi dépend de leur niveau de recrutement* ». Les articles 91 à 94 décrivent plus en détail les quatre catégories d'emplois désignées par les catégories A, B, C et D. Les emplois de catégorie A sont ceux qui sont « *occupés par des fonctionnaires qui effectuent un travail de conception, d'analyse, de synthèse, d'élaboration, de coordination et de direction. L'accès à cette catégorie est ouvert aux détenteurs d'un titre universitaire correspondant au moins à la licence* » (article 91). Les emplois de catégorie B correspondent aux postes « *occupés par des fonctionnaires qui effectuent un travail d'application avec un recrutement exigeant au moins une formation de niveau universitaire sanctionné par un certificat attestant la scolarité complétée dans un cycle d'études d'une durée minimale de trois (3) ans* » (article 92). Les emplois de catégorie C et D regroupent des fonctionnaires qui effectuent un travail d'exécution. Les emplois de catégorie C exigent *au minimum* un niveau de « *troisième cycle de l'école fondamentale* » (article 93) tandis que les emplois de catégorie D exigent seulement un niveau de premier cycle de l'école fondamentale (article 94).

[306] Selon l'article 95, « *les catégories d'emplois sont subdivisées en niveaux. Les niveaux sont organisés en grades et en échelons* ». Le grade est un titre personnel conféré aux fonctionnaires et leur donne vocation à occuper, par ordre de préséance et de mérite, une succession de postes dans la hiérarchie des emplois permanents des services publics (article 96). Chaque emploi correspond à un titre de poste. L'échelon facilite « *la classification personnelle de chaque fonctionnaire correspondant à une différenciation du point de vue de l'ancienneté et facilite le calcul de la rémunération à l'intérieur de chaque classe d'emploi* » (article 97).

[307] En ce qui concerne le système de rémunération, l'article 160.1 prévoit que « *le système de rémunération applicable à la fonction publique est élaboré par l'Office du management et des ressources humaines de concert avec le ministère de l'Économie et des Finances.* » Ce système est « *établi par Arrêté du Premier Ministre* » (article 160.2) et « *comporte les éléments suivants : a) une grille indiciaire de salaires ; b) des primes et des avantages* » (article 161). De plus, le régime des primes « *accompagne la grille indiciaire* » (article 161.1).

[308] Les articles 159 et 160 concernent les rémunérations des fonctionnaires de l'administration centrale de l'État. L'article 160 dispose que « *l'État veillera à ce que le fonctionnaire puisse avoir droit, après service fait, à un salaire ou traitement calculé à partir d'un indice de la grille salariale s'appliquant à sa situation administrative.* » L'article 159 stipule en outre que « *le traitement du fonctionnaire n'est ni négociable par lui, ni soumis à l'appréciation discrétionnaire et subjective de l'administration qui l'emploie.* »

## **2.2.2. Adéquation du cadre juridique et/ou d'autres mesures**

[309] Pour ce qui est des dispositions relatives à l'établissement de critères objectifs et transparents pour déterminer la rémunération des agents publics, qu'a examinées le Comité sur la base des renseignements dont il disposait, ledit Comité juge opportun de formuler des observations concernant ces dispositions :

[310] En premier lieu, compte tenu que l'État analysé a informé, dans sa réponse au questionnaire<sup>29</sup> et lors de la visite *in situ*, que le système de rémunération applicable à la fonction publique, établi par l'article 160.1 du *Décret du 17 mai 2005*, n'avait pas encore été adopté, le Comité formulera à l'intention

---

<sup>29</sup> Voir la réponse de la République d'Haïti au questionnaire du Cinquième Cycle, pages 27-28.

de l'État analysé une recommandation visant à son adoption et à l'obligation d'inclure dans ce système des critères objectifs et transparents pour déterminer la rémunération, en plus de la grille indiciaire de salaires et des primes et avantages mentionnés dans ledit article. Le Comité formulera une recommandation à cet égard (voir la recommandation 2.2.3.1 du chapitre III du présent rapport).

[311] Il convient de noter concernant ce qui précède que, lors de la visite *in situ*, les représentants de l'OMRH ont indiqué qu'ils travaillaient sur la réforme du système de rémunération des fonctionnaires de l'Administration centrale de l'État et que cette réforme inclurait notamment un système de classification des emplois ainsi qu'une nouvelle grille des salaires qui tiendrait compte de plusieurs éléments actuellement omis dans le « barème des salaires ».

[312] En deuxième lieu, le Comité observe l'absence de règles régissant la rémunération des fonctionnaires du pouvoir judiciaire. Le Comité juge nécessaire que l'État analysé envisage d'adopter, par le biais des autorités compétentes, un cadre juridique qui détermine les bases de la rémunération des fonctionnaires en fonction des compétences requises pour l'exercice des responsabilités inhérentes aux divers emplois de la branche judiciaire, de manière à inclure des critères objectifs et transparents à cette fin. Ce cadre pourrait prévoir la désignation ou l'instauration d'un organe directeur chargé de superviser son application. Le Comité formulera à l'intention de l'État analysé une recommandation à cet égard (voir la recommandation 2.2.3.2 du chapitre III du présent rapport).

[313] En troisième lieu, le Comité observe de même l'absence de règles régissant la rémunération des fonctionnaires du pouvoir législatif. Le Comité juge nécessaire que l'État analysé envisage d'adopter, par le biais des autorités compétentes, un cadre juridique qui détermine les bases de la rémunération des fonctionnaires en fonction des compétences requises pour l'exercice des responsabilités inhérentes aux divers emplois de la branche législative, de manière à inclure des critères objectifs et transparents à cette fin. Ce cadre pourrait prévoir la désignation ou l'instauration d'un organe directeur chargé de superviser son application. Le Comité formulera à l'intention de l'État analysé une recommandation à cet égard (voir la recommandation 2.2.3.3 du chapitre III du présent rapport).

[314] En quatrième lieu, le Comité, compte tenu que le « barème des salaires » utilisé pour fixer la rémunération des fonctionnaires n'est pas publié sur Internet<sup>30</sup> et qu'il n'a été communiqué ni dans la réponse de l'État analysé au questionnaire ni lors de la visite *in situ*, formule audit État une recommandation à cet égard (voir la recommandation 2.2.3.4 de la section du chapitre III du présent rapport).

### **2.2.3 Conclusions et recommandations**

[315] Sur la base de l'analyse réalisée dans les paragraphes antérieurs concernant la mise en œuvre en République d'Haïti de l'article III, paragraphe 12, de la Convention, le Comité suggère que l'État soumis à l'analyse considère les recommandations suivantes :

2.2.3.1 Adopter le système de rémunération applicable à la fonction publique établi par l'article 160.1 du *Décret du 17 mai 2005*, de manière à inclure dans ce système des critères objectifs et transparents pour la reconnaissance de la rémunération, en plus de la grille indiciaire de salaires et des primes et avantages mentionnés dans ledit article (voir le paragraphe 310 de la section 2.2.2 du chapitre III du présent rapport).

---

<sup>30</sup> Le Secrétariat technique a essayé de trouver le « barème des salaires » sur le site Internet du ministère de l'Économie et des Finances mais sans succès.

- 2.2.3.2 Envisager d'établir un cadre juridique en matière de politiques de rémunération qui détermine des critères objectifs et transparents pour la rémunération équitable des fonctionnaires du pouvoir législatif, lequel pourrait prévoir la désignation ou l'instauration d'un organe directeur chargé de superviser son application (voir le paragraphe 312 de la section 2.2.2 du chapitre III du présent rapport).
- 2.2.3.3 Envisager d'établir un cadre juridique en matière de politiques de rémunération qui détermine des critères objectifs et transparents pour la rémunération équitable des fonctionnaires du pouvoir judiciaire, lequel pourrait prévoir la désignation ou l'instauration d'un organe directeur chargé de superviser son application (voir le paragraphe 313 de la section 2.2.2 du chapitre III du présent rapport).
- 2.2.3.4 Publier sur la page Internet de l'OMRH et/ou du ministère de l'Économie et des Finances la grille des salaires utilisée pour fixer la rémunération des fonctionnaires, de manière à en faciliter l'accès (voir le paragraphe 314 de la section 2.2.2 du chapitre III du présent rapport).

#### **IV. BONNES PRATIQUES**

[316] L'État analysé n'a présenté aucune bonne pratique relative aux dispositions de la Convention sélectionnées pour les Deuxième et Cinquième cycles de l'analyse.

**ANNEXE**

**PROGRAMME POUR LA VISITE *IN SITU*  
EN RÉPUBLIQUE D'HAÏTI**

<b><u>Le lundi 8 octobre 2018</u></b>	
15h00 – 15h30 <u>Lieu:</u> Salle de conférence de l'Unité de Lutte Contre la Corruption (ULCC)	<b>Rencontre de coordination</b> entre les représentants de l'État soumis à l'analyse, les représentants des États membres du Sous-groupe et le Secrétariat technique
16h00 – 16h30 <u>Lieu:</u> Hôtel Marriott	<b>Rencontre de coordination</b> entre les représentants des États membres du Sous-groupe et le Secrétariat technique
<b><u>Le mardi 9 octobre 2018</u></b>	
10h00 – 13h00 <u>Lieu:</u> Centre de convention de la Banque de la République d'Haïti (BRH)	<b>Réunions avec des organisations de la société civile et/ou notamment, avec des organisations du secteur privé, des associations professionnelles, des universitaires ou des chercheurs</b>
10h00 – 11h00	<b><u>Première séance:</u></b> Thèmes du Deuxième cycle <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Point de vue de la société civile : systèmes de recrutement, formation et rémunération des fonctionnaires publics</b></li></ul> <u>Participants:</u> <i>Confédération des Travailleurs Haïtiens (CTH)</i> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ M. Jacques BELZIN, Président</li></ul> <i>Confédération Nationale des Éducateurs et Éducatrices d'Haïti (CNEH)</i> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Mme Rose Thérèse Magalie GEOGES, Secrétaire générale</li></ul>

11h00 – 12h00	<b><u>Deuxième séance:</u></b> Thèmes du Deuxième cycle <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Point de vue de la société civile : systèmes d'acquisition des biens et des services par l'État</b></li></ul> <b><u>Participants:</u></b> <i>Chercheurs-Universitaires</i> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ M. Frédéric Gérald CHERY, Chercheur, professeur d'Université</li><li>▪ M. Dunel LAURENT, Ingénieur civil, spécialiste en passation des marchés publics</li></ul>
12h00 – 13h00	<b><u>Troisième séance:</u></b> Thèmes du Deuxième cycle <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Point de vue de la société civile : actes de corruption et systèmes de protection en cas de dénonciation</b></li></ul> <b><u>Participants:</u></b> <i>Initiative de la Société Civile (ISC)</i> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ M. Rosny DESROCHERS, Coordonnateur</li></ul>
13h00 – 14h30	<b>Pause déjeuner</b>
14h30 – 17h30 <u>Lieu:</u> Centre de convention de la BRH	<b>Réunions avec les autorités publiques relatives aux dispositions de la Convention interaméricaine contre la corruption sélectionnées pour les Deuxième et Cinquièmes cycles</b>
	<b>Thèmes du Deuxième cycle</b>
14h30 – 17h30 <u>Lieu:</u> Centre de convention de la BRH	<b>Panel 1: Systèmes de recrutement des fonctionnaires publics</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Grands principes et cadre juridique</b></li><li>• <b>Architecture institutionnelle en matière de recrutement</b></li><li>• <b>Processus de recrutement : de l'appel aux candidatures à la titularisation</b></li><li>• <b>Exceptions</b></li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nominations temporaires</b></li><li>• <b>Description des postes</b></li><li>• <b>Publication des appels aux candidatures</b></li><li>• <b>Voies de recours</b></li><li>• <b>Résultats</b></li><li>• <b>Difficultés et/ou lacunes observées</b></li></ul>
	<p><u>Participants :</u></p> <p><i>Office du Management et des Ressources Humaines (OMRH)</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ M. Henry BOUCICOT, Coordonnateur de la Fonction publique</li></ul>
17h30 – 18h00	<b>Rencontre informelle</b> entre les représentants des États membres du Sous-groupe d'analyse et le Secrétariat technique
<b><u>Le mercredi 10 octobre 2018</u></b>	
9h00 – 12h30 <u>Lieu:</u> Centre de convention de la BRH	<b>Panel 2: Systèmes d'acquisition des biens et des services par l'État</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Systèmes de passation des marchés</b></li><li>• <b>Instances de gouvernance et/ou autorités administrant les systèmes et les mécanismes de contrôle</b></li><li>• <b>Répertoire des fournisseurs</b></li><li>• <b>Moyens électroniques et systèmes d'information</b></li><li>• <b>Identification des critères de sélection</b></li><li>• <b>Voies de recours</b></li><li>• <b>Résultats</b></li><li>• <b>Difficultés et/ou lacunes observées</b></li></ul>
	<p><u>Participants:</u></p> <p><i>Commission Nationale des Marchés Publics (CNMP)</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ M. Florient JEAN-MARI, Coordonnateur</li><li>▪ Mme Sandra TOUSSAINT JOSEPH, Membre</li><li>▪ M. Dalbert CLAUDE, Secrétaire principal</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mme Jovena SAINT-CYR, Secrétaire technique</li> </ul>
12h30 – 14h00	<b>Pause déjeuner</b>
14h00 – 15h30 <u>Lieu:</u> Centre de convention de la BRH	<b>Panel 3 : Actes de corruption</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cadre juridique</b></li> <li>• <b>Ressources</b></li> <li>• <b>Résultats</b></li> <li>• <b>Difficultés et/ou lacunes observées</b></li> </ul>
	<p><u>Participants:</u></p> <p><i>Unité de Lutte contre la Corruption (ULCC)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Major David BASILE, Directeur général</li> <li>▪ Me. Yvlore PIGEOT, Directrice des opérations</li> <li>▪ Mme Marie Carmen ST-SURRIN MICHEL, Directrice administrative et financière</li> <li>▪ Me. Ronald MATHURIN, Avocat</li> </ul>
15h30-17h30 <u>Lieu:</u> Centre de convention de la BRH	<b>Panel 4: Systèmes conçus pour protéger les fonctionnaires publics et les particuliers qui dénoncent de bonne foi les actes de corruption</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mécanismes pour signaler les actes de corruption</b></li> <li>• <b>Mécanismes pour dénoncer les menaces ou les représailles</b></li> <li>• <b>Protection des témoins</b></li> <li>• <b>Résultats</b></li> <li>• <b>Difficultés et/ou lacunes observées</b></li> </ul>

	<p><u>Participants:</u></p> <p><i>Unité de Lutte contre la Corruption</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Major David BASILE, Directeur général</li><li>▪ Me. Yvlore PIGEOT, Directrice des opérations</li><li>▪ Mme Marie Carmen ST-SURRIN MICHEL, Directrice administrative et financière</li><li>▪ Me. Ronald MATHURIN, Avocat</li></ul>
17h30 – 18h00 <u>Lieu</u> : Centre de convention de la BRH	<b>Rencontre informelle</b> entre les représentants des États membres du Sous-groupe d'analyse et le Secrétariat technique
<b><u>Le jeudi 11 octobre 2018</u></b>	
	<b>Thèmes du Cinquième cycle</b>
9h00 – 10h30 <u>Lieu</u> : Centre de convention de la BRH	<b>Panel 5: Directives données au personnel des institutions publiques pour assurer la compréhension des responsabilités et des règles d'éthique régissant leurs activités</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Dispositions ou mesures conçues pour tracer les directives à l'intention du personnel</b></li><li>• <b>Procédure pour porter à la connaissance des agents publics sélectionnés les responsabilités et les fonctions relevant de leurs charges</b></li><li>• <b>Utilisation des technologies modernes de communication</b></li><li>• <b>Résultats</b></li><li>• <b>Difficultés et/ou lacunes observés</b></li></ul>

	<p><u>Participants:</u></p> <p><i>Direction Générale du Budget (DGB)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Loroll MAURIVAL, Directeur de la Direction du contrôle budgétaire</li> </ul> <p><i>Administration Général des Douanes (AGD)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ M. Robert CONAND MASSÉ, Directeur général des affaires juridiques</li> </ul>
<p>11h00 – 12h30</p> <p><u>Lieu:</u> Centre de convention de la BRH</p>	<p><b>Panel 6: Rémunération équitable et la probité dans la Fonction publique</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Cadre législatif</b></li> <li>• <b>Mécanismes de contrôle</b></li> <li>• <b>Échelles salariales</b></li> </ul>
	<p><u>Participants:</u></p> <p><i>Office de Management des Ressources Humaines</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ M. Elie JEAN-PHILIPPE, Coordonnateur</li> <li>▪ M. Wisner THOMAS, Coordonnateur de l'Administration publique</li> <li>▪ M. Henry BOUCICOT, Coordonnateur de la Fonction publique</li> </ul>
<p>12h30 – 14h00</p>	<p><b>Pause déjeuner</b></p>
<p>14h00 – 14h30</p> <p><u>Lieu:</u> Centre de convention e la BRH</p>	<p><b>Rencontre informelle</b> entre les représentants des États membres du Sous-groupe d'analyse et le Secrétariat technique</p>
<p>14h30 – 15h00</p> <p><u>Lieu:</u> Centre de convention e la BRH</p>	<p><b>Rencontre formelle</b> entre les représentants de l'État faisait l'objet de l'analyse, les représentants des États membres du Sous-groupe d'analyse et le Secrétariat technique</p>

**AUTORITÉS AYANT SERVI DE POINT DE CONTACT AU SEIN DE L'ÉTAT ANALYSÉ  
POUR LA COORDINATION DE LA VISITE *IN SITU* ET REPRÉSENTANTS DES ÉTATS  
MEMBRES DU SOUS-GROUPE D'ANALYSE PRÉLIMINAIRE ET DU SECRÉTARIAT  
TECHNIQUE DU MESICIC Y AYANT PARTICIPÉ**

**ÉTAT ANALYSÉ :**

**RÉPUBLIQUE D'HAÏTI**

David Basile

Directeur général, Unité de Lutte Contre la Corruption

Yvlore Pigeot

Directrice des opérations, Unité de Lutte Contre la Corruption

**ÉTATS MEMBRES DU SOUS-GROUPE D'ANALYSE :**

**ARGENTINE**

Laura Geler

Directrice nationale de l'éthique publique, Bureau anticorruption et experte titulaire près du Comité d'experts du MESICIC

Leonardo Limanski

Directeur national des questions stratégiques, Bureau anticorruption et expert suppléant près du Comité d'experts du MESICIC

**PANAMA**

Antonio Lam

Responsable de la coopération technique internationale, Autorité nationale de la transparence et de l'accès à l'information et expert titulaire près du Comité d'experts du MESICIC

Guillermo Escobar

Responsable du conseil juridique, Ministère de la présidence de la République du Panama et expert suppléant près du Comité d'experts du MESICIC

**SECRÉTARIAT TECHNIQUE DU MESICIC :**

Alexsa McKenzie

Consultante juridique

Département de la coopération juridique  
Secrétariat aux questions juridiques de l'OEA

Enrique Martínez

Juriste principal

Département de la coopération juridique  
Secrétariat aux questions juridiques de l'OEA