



Administrative Instruction – Instruction administrative

Réf. ICC/AI/2022/001

Date : 14 mars 2022

ENQUÊTES SUR LES ALLÉGATIONS DE CONDUITE NE DONNANT PAS SATISFACTION

Avec l'accord du Président et du Procureur, conformément aux sections 3.2 et 3.3 de la [directive de la Présidence sur les modalités de promulgation des textes administratifs](#), le Greffier, en consultation avec le Mécanisme de contrôle indépendant (« le Mécanisme »), adopte la présente instruction administrative :

Section première

Objet

- 1.1 L'objet de la présente instruction administrative est de garantir que les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction font l'objet d'enquêtes approfondies et impartiales, menées de façon à protéger les intérêts de la Cour pénale internationale (« la Cour ») et dans le respect des droits et obligations du personnel de la Cour. La présente instruction administrative est conforme au [mandat opérationnel du Mécanisme](#) (« le mandat »), tel qu'adopté par l'Assemblée des États parties, et a été préparée selon des normes généralement acceptées et appliquées dans le cadre des enquêtes administratives au sein des organisations internationales.

Section 2

Champ d'application

- 2.1 La présente instruction administrative couvre toutes les enquêtes sur des allégations de conduite ne donnant pas satisfaction, qu'elles soient menées par le Mécanisme ou par toute autre personne officiellement autorisée à mener des enquêtes, en ce compris les enquêteurs externes dont la Cour s'est assurée les services.

- 2.2 Les principes formulés dans la présente instruction administrative énoncent les droits et obligations de l'ensemble du personnel de la Cour et des responsables élus, le cas échéant, dans le contexte des enquêtes, en ce compris les droits et obligations des personnes visées par ces enquêtes.
- 2.3 La décision de prendre ou non des mesures disciplinaires à l'encontre d'un membre du personnel de la Cour est distincte du processus d'enquête et ne relève pas de la présente instruction administrative. Les enquêtes ne sont pas des procédures disciplinaires. Les procédures disciplinaires sont régies par l'[instruction administrative relative aux conduites ne donnant pas satisfaction et aux procédures disciplinaires](#).
- 2.4 En cas de contradiction entre la présente instruction administrative et le Statut de Rome, le Règlement de procédure et de preuve, toute résolution de l'Assemblée des États parties et le Règlement ou le Statut du personnel, ces derniers instruments prévalent.

Section 3

Définitions

Aux fins de la présente instruction administrative :

- 3.1 L'expression « personnel de la Cour » renvoie à un large éventail de personnes, hormis les responsables élus, qui sont titulaires d'un contrat avec la Cour, et comprend notamment les fonctionnaires, consultants, prestataires de services, professionnels invités et stagiaires.
- 3.2 Le terme « plaignant » désigne une personne qui transmet des informations concernant la survenance possible d'une conduite ne donnant pas satisfaction.
- 3.3 L'expression « responsables élus » désigne les juges, le Procureur, les Procureurs adjoints, le Greffier et le Greffier adjoint de la Cour. Rien dans la présente instruction administrative ne saurait être interprété comme créant de nouvelles obligations pour les responsables élus.
- 3.4 L'expression « haut responsable compétent » désigne :
- a) Le Procureur, pour ce qui est des signalements de conduite ne donnant pas satisfaction de la part de fonctionnaires, de consultants et de prestataires de services au service du Bureau du Procureur ; et
 - b) Le Greffier, pour ce qui est des signalements de conduite ne donnant pas satisfaction de la part de fonctionnaires, de consultants et de prestataires de services au service des autres organes de la Cour, ainsi que de bureaux qui sont rattachés administrativement au Greffe, tels que le Secrétariat de l'Assemblée des États parties et le Secrétariat du Fonds au profit des victimes.
- 3.5 L'expression « conduite ne donnant pas satisfaction » renvoie au comportement d'un fonctionnaire qui ne remplit pas ses obligations au titre de tout document officiel de la Cour

régissant les droits et obligations des fonctionnaires, comme le Statut et le Règlement du personnel, le [Règlement financier et règles de gestion financière](#), ou toute autre résolution et décision applicable de l'Assemblée des États parties, ou qui n'observe pas les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international. Elle renvoie en outre au manquement, par un consultant ou un prestataire de services, aux normes de conduite énoncées dans le Règlement et le Statut du personnel et dans tout autre texte applicable relatif aux normes de conduite attendues.

- 3.6 Le terme « enquête » désigne un processus analytique d'établissement des faits permettant de rassembler des informations en vue de déterminer si une conduite ne donnant pas satisfaction est survenue et, dans l'affirmative, de désigner la ou les personnes responsables. Il s'agit d'un processus administratif portant sur le non-respect potentiel des normes de conduite attendues du personnel de la Cour, et il sert de fondement à l'ouverture de procédures disciplinaires ou à la prise d'autres mesures appropriées. Les enquêtes comprennent tous les examens visant à établir les faits, à la fois pendant l'examen préliminaire et l'enquête complète, conformément à la section 5 ci-après. Elles ont pour but de rassembler et d'examiner les éléments de preuve disponibles, tant à charge qu'à décharge, c'est-à-dire les éléments de preuve qui étayent une allégation ou la réfutent.
- 3.7 L'expression « examen préliminaire » désigne le processus visant à recueillir, préserver, placer en lieu sûr et évaluer des éléments de preuve élémentaires, afin de déterminer s'il existe une raison légitime justifiant une enquête complète. Un examen préliminaire comprend souvent un entretien avec le plaignant et/ou la personne affectée, ainsi qu'un examen des documents présentés par le plaignant, le cas échéant.
- 3.8 L'expression « enquête complète » désigne le recueil de tous les éléments de preuve, à charge et à décharge, dont on peut raisonnablement disposer afin d'établir les faits essentiels, de se prononcer sur la ou les allégations en jeu et de formuler une recommandation, laquelle permettra à son tour au haut responsable compétent de décider des mesures à prendre.
- 3.9 Le terme « enquêteurs » désigne les enquêteurs officiellement employés par le Mécanisme et dont celui-ci s'est assuré les services, ainsi que toute autre personne officiellement autorisée à mener des enquêtes, en ce compris les enquêteurs externes dont la Cour s'est assurée les services.
- 3.10 L'expression « personne visée par l'enquête » désigne un fonctionnaire, un consultant ou un prestataire de services qui fait l'objet d'une enquête complète en raison d'une allégation formulée ou d'éléments de preuve recueillis au cours d'un examen préliminaire.
- 3.11 L'expression « personne affectée » désigne la personne qui a fait l'objet du comportement soupçonné de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction.
- 3.12 Le terme « témoin » désigne une personne qui fournit à l'enquêteur des informations pertinentes pour son enquête.
- 3.13 L'expression « mesures disciplinaires » désigne les mesures recensées à la règle 110.6 a) du Règlement du personnel.

- 3.14 L'expression « mesures d'encadrement » désigne, sans s'y limiter, les conseils et les formations dispensés et/ou les mesures d'accompagnement prises. De telles mesures ne constituent pas des mesures disciplinaires.
- 3.15 L'expression « mesures administratives » désigne, sans s'y limiter, les avertissements oraux ou écrits d'un supérieur hiérarchique, les réaffectations et/ou les changements d'attributions. De telles mesures ne constituent pas des mesures disciplinaires.

Section 4

Signalement

- 4.1 Le personnel de la Cour qui prend connaissance d'un comportement soupçonné de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction, passé ou présent, ou qui reçoit des informations le concernant, a le devoir d'en rendre compte sans délai et l'obligation de coopérer dans le cadre d'enquêtes, d'audits et d'activités de contrôle (telles que des évaluations et des inspections) dûment autorisés. Le personnel de la Cour est protégé contre les représailles encourues du fait qu'il a respecté ces obligations. Cependant, le fait de formuler délibérément de fausses allégations, de fournir des informations que l'on sait fausses ou de faire une déclaration imprudente faisant fi de l'exactitude des informations constitue une conduite ne donnant pas satisfaction et peut entraîner une mesure disciplinaire ou toute autre mesure appropriée.
- 4.2 Les informations concernant un comportement soupçonné de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction peuvent provenir du personnel de la Cour, de personnes qui ne sont pas employées par la Cour ou de toute autre source. Elles comprennent les informations obtenues dans le cadre d'une enquête, d'une procédure disciplinaire, d'un audit, d'investigations ou d'un examen imputables au personnel d'encadrement, ou les informations issues d'un jugement rendu par une juridiction nationale.
- 4.3 Les informations concernant un comportement soupçonné de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction peuvent être portées à l'attention :
- a) Du Procureur, pour ce qui est des allégations des fonctionnaires, des consultants et des prestataires de services au service du Bureau du Procureur ;
 - b) Du Greffier, pour ce qui est des allégations visant des fonctionnaires, des consultants et des prestataires de services au service des autres organes de la Cour, ainsi que de bureaux qui sont rattachés administrativement au Greffe, tels que le Secrétariat de l'Assemblée des États parties et le Secrétariat du Fonds au profit des victimes ; ou
 - c) Du Mécanisme.
- 4.4 Quiconque ne souhaite pas s'adresser directement aux personnes susmentionnées a la possibilité de se confier à son responsable ou supérieur hiérarchique, qui devra, à son tour et en son nom, porter les informations relatives au comportement soupçonné de constituer une

conduite ne donnant pas satisfaction à l'attention du haut responsable compétent ou du Mécanisme.

- 4.5 Conformément à son mandat opérationnel, le Mécanisme reçoit toutes les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction et a le pouvoir discrétionnaire de déterminer sur lesquelles il va enquêter. Si de telles allégations sont formulées à tout autre membre du personnel ou responsable élu de la Cour, elles doivent être transmises sans délai au Mécanisme.
- 4.6 Le Mécanisme examine toutes les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction, quelle que soit leur source. Les informations relatives à un tel comportement peuvent être communiquées de manière anonyme. Cependant, cet anonymat peut compliquer l'engagement ou l'achèvement d'une enquête ou d'une procédure disciplinaire. Par conséquent, toute personne qui communique des informations est encouragée à s'identifier, sachant que son nom restera confidentiel et qu'il existe des mesures en place pour la protéger contre les représailles.
- 4.7 Toute personne qui communique des informations au titre de la section 4.1 n'a pas à produire d'éléments de preuve concrets de la présumée conduite ne donnant pas satisfaction. Cependant, elle doit inclure suffisamment de détails pour que le signalement soit évalué conformément au cadre juridique de la Cour. En particulier, un signalement devrait contenir autant d'éléments que possible au sujet de la présumée conduite ne donnant pas satisfaction, comme les noms du ou des fonctionnaires impliqués et de tout témoin potentiel, ainsi que toutes pièces justificatives disponibles.
- 4.8 Sauf disposition expresse de la présente instruction administrative ou d'autres textes administratifs, le personnel de la Cour et les tiers n'ont pas de droit d'accès aux informations concernant une enquête ou les mesures prises.

Section 5

Processus d'enquête

- 5.1 Lorsqu'un signalement est fait devant le Mécanisme, le processus d'enquête s'articule normalement en trois phases : la réception du signalement, l'examen préliminaire et l'enquête complète.
- 5.2 Le Mécanisme a le pouvoir discrétionnaire de décider sur quels comportements enquêter.

Réception du signalement

- 5.3 Le Mécanisme accuse réception de tous les signalements effectués, hormis lorsqu'il est impossible de le faire (p. ex. en l'absence de moyens de prendre contact avec le plaignant). Tous les signalements faits devant le Mécanisme sont évalués dans les 14 jours calendaires suivant leur réception. Pendant cette phase, le Mécanisme examine toutes les allégations afin de déterminer si le comportement allégué semble constituer une conduite ne donnant pas satisfaction relevant de son mandat. Les allégations qui ne relèvent pas du mandat opérationnel du Mécanisme incluent, sans s'y limiter, les infractions visées à l'article 70 du Statut de Rome et les différends d'ordre contractuel ou les questions de gestion des ressources

humaines, comme les problèmes de gestion du comportement professionnel et les désaccords liés au comportement professionnel, ou les griefs personnels découlant de décisions administratives prises à la discrétion des supérieurs hiérarchiques concernés et de la direction.

- 5.4 Si le Mécanisme estime que l'allégation ne relève pas de son mandat, il en informe le plaignant en conséquence et clôt le dossier.
- 5.5 Si le Mécanisme estime que l'allégation relève de son mandat, il peut décider d'enquêter sur le comportement en cause conformément aux sections 5.8 à 5.19 ci-après, auquel cas aucun autre organe de la Cour ne prend de mesures supplémentaires sans consulter au préalable le Mécanisme, tant que celui-ci n'a pas terminé son enquête.
- 5.6 Le Mécanisme peut aussi décider de renvoyer le comportement en cause devant le haut responsable compétent. Pour décider s'il doit enquêter lui-même sur un comportement ou en saisir le haut responsable compétent, le Mécanisme prend notamment en considération, sans s'y limiter, la gravité de l'allégation, la complexité de toute enquête potentielle, le rang de la ou des personnes qui seraient visées par l'enquête, et la capacité du Mécanisme à enquêter dans un délai raisonnable.
- 5.7 Le Mécanisme peut également renvoyer devant le haut responsable compétent les allégations pouvant, selon lui, être mieux gérées au moyen de mesures d'encadrement et/ou administratives. Toutefois, le plaignant et/ou la personne affectée doivent au préalable accepter que le haut responsable compétent soit ainsi saisi. En l'absence d'un tel accord, le Mécanisme peut choisir de mener l'enquête lui-même ou de clore le dossier.

Enquête

- 5.8 Les enquêtes comprennent tous les examens visant à établir les faits, à la fois pendant l'examen préliminaire et l'enquête complète.
- 5.9 À tout moment pendant une enquête, après évaluation des éléments de preuve, le Mécanisme peut recommander au haut responsable compétent qu'une personne soit suspendue conformément à la règle 110.5 du Règlement du personnel et à la section 9 de l'instruction administrative relative aux conduites ne donnant pas satisfaction et aux procédures disciplinaires, dans l'attente de la conclusion de l'enquête. Le Mécanisme peut également recommander toute autre mesure de protection conformément au cadre juridique de la Cour. La suspension ne constitue pas une mesure disciplinaire et ne porte pas atteinte aux droits et prestations de la personne.

Examen préliminaire

- 5.10 S'il détermine que le comportement en cause semble relever de son mandat, le Mécanisme peut décider d'ouvrir une enquête en menant un examen préliminaire. En principe, chaque affaire devrait au départ passer par un examen préliminaire. Cependant, en s'appuyant sur les informations disponibles, le chef du Mécanisme peut exceptionnellement décider de procéder directement à une enquête complète, sans examen préliminaire.

- 5.11 L'examen préliminaire permet de recueillir les informations nécessaires à la prise d'une décision éclairée s'agissant de savoir s'il est justifié de procéder à une enquête complète. Dans la mesure du possible, l'enquêteur s'efforce d'achever l'examen préliminaire dans un délai de 90 jours calendaires à compter du commencement de cet examen.
- 5.12 Au cours de l'examen préliminaire, la personne susceptible d'être visée par une enquête complète n'est généralement informée ni de l'existence de l'enquête ni des allégations portées contre elle, à moins que l'enquêteur ne le juge nécessaire dans les circonstances. Aucune référence à la décision de l'enquêteur d'ouvrir un examen préliminaire ne figure au dossier administratif de la personne. Celle-ci n'est pas informée de la décision de clore le dossier sans enquête complète, sauf si elle avait été informée de l'examen préliminaire.
- 5.13 À la suite de l'examen préliminaire, si le Mécanisme conclut que les allégations ne justifient pas une enquête complète, il peut formuler des recommandations au haut responsable compétent s'agissant des risques financiers, des risques en matière de réputation ou d'autres risques posés à la Cour qui auront été identifiés lors de l'examen préliminaire, ou s'agissant du traitement de questions sous-tendant les allégations. Lorsque le Mécanisme détermine qu'une enquête complète n'est pas justifiée, aucun organe de la Cour ne mène une telle enquête.
- 5.14 À la suite de l'examen préliminaire, si le Mécanisme conclut que les allégations sont suffisamment crédibles, concrètes et vérifiables pour justifier une enquête complète, il ouvre cette enquête, à moins qu'il ne détermine qu'il ne s'agirait pas là d'une utilisation judicieuse de ses ressources, auquel cas il peut renvoyer le comportement devant le haut responsable compétent. Si celui-ci décide alors de procéder à une enquête complète, il peut le faire, en consultant le Mécanisme selon que de besoin.

Enquête complète

- 5.15 L'enquêteur travaille avec diligence et s'efforce, dans la mesure du possible, d'achever l'enquête dans les six mois suivant son ouverture. Il devrait donner la priorité aux comportements les plus graves entraînant les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction, en tenant compte, entre autres, des risques financiers, des risques en matière de sécurité et/ou des risques d'atteinte à la réputation de la Cour, de l'urgence ou des répercussions sur le personnel de la Cour. Des procédures accélérées peuvent être adoptées pour les enquêtes prioritaires, selon que de besoin, afin de répondre aux risques. À l'issue de chaque enquête complète, l'enquêteur prépare un rapport exposant tous les éléments de preuve pertinents, leur analyse et les constatations et conclusions qu'il en tire. Les constatations et conclusions de l'enquête complète reposent uniquement sur les faits recueillis, les éléments de preuve examinés, et les déductions raisonnables en découlant.
- 5.16 Les rapports d'enquête concluant que les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction ne sont pas étayées sont conservés par le seul Mécanisme, qui ne les diffuse généralement pas plus avant. Lorsque les allégations ont été signalées par le haut responsable compétent, le Mécanisme informe celui-ci que l'enquête est terminée et que les allégations ne sont pas étayées. Si l'affaire est clôturée et que les allégations avaient été portées à la connaissance de la personne visée par l'enquête, celle-ci en est informée. En fonction des circonstances de

l'affaire, le Mécanisme informe également le plaignant et/ou la personne affectée de la clôture de l'enquête, conformément aux sections 6.19 et 6.21 ci-après.

- 5.17 Les rapports d'enquête concluant que les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction sont étayées sont transmis au haut responsable compétent qui est habilité à engager une action disciplinaire ou toute autre action appropriée contre les membres concernés du personnel de la Cour.
- 5.18 Tous les rapports d'enquête sont strictement confidentiels, et leur contenu ne saurait être divulgué, si ce n'est pour respecter les obligations juridiques relatives aux procédures disciplinaires devant la Cour ou aux appels y afférents. Dans tout autre cas de figure, la divulgation n'est autorisée qu'avec l'accord du chef du Mécanisme ou, le cas échéant, du haut responsable compétent, après examen des explications nécessaires avec le Mécanisme.
- 5.19 Lorsque l'enquête révèle qu'un crime a pu être commis, le Mécanisme peut également renvoyer le comportement en cause devant le haut responsable compétent et recommander que les autorités nationales compétentes en soient saisies.

Enquêtes menées par un haut responsable compétent

- 5.20 Les enquêtes menées par un haut responsable compétent se déroulent conformément à la présente instruction administrative, et tous les documents pertinents, en ce compris le rapport d'enquête, devraient être transmis au Mécanisme à l'issue de l'enquête.
- 5.21 Le haut responsable compétent confie la réalisation d'examen préliminaires et d'enquêtes complètes en son nom à des personnes idoines et expérimentées. Il devrait en principe nommer au moins deux personnes possédant une formation et/ou une expérience en matière d'enquêtes.
- 5.22 Si le Mécanisme décide de renvoyer le comportement en cause devant un haut responsable compétent, conformément à la section 5.6 ci-dessus, ce dernier procède à un examen préliminaire afin de déterminer s'il est justifié de procéder à une enquête complète.
- 5.23 Le haut responsable compétent décide, dans un délai de 10 jours ouvrables à compter de la date de conclusion de l'examen préliminaire, s'il est justifié de procéder à une enquête complète.
- 5.24 Si le haut responsable compétent conclut, à l'issue de l'examen préliminaire, que les allégations ne justifient pas de procéder à une enquête complète, il décide :
- a) soit de clore le dossier sans autre suite ;
 - b) soit de prendre des mesures d'encadrement et/ou administratives, étant entendu qu'aucun blâme ne peut être imposé en l'absence de conduite ne donnant pas satisfaction.

5.25 Si le haut responsable compétent conclut, à l'issue de l'examen préliminaire, qu'une enquête complète est justifiée, il décide :

- a) soit de procéder à une enquête complète ;
- b) soit de demander au Mécanisme de procéder à une enquête complète. Si le Mécanisme estime qu'une enquête complète ne correspond pas à une utilisation judicieuse de ses ressources, il renvoie le comportement en cause devant le haut responsable compétent, lequel se chargera de ladite enquête.

Section 6

Principes directeurs

Accès et coopération

- 6.1 Le Mécanisme jouit d'un accès total, libre et rapide à l'ensemble du personnel de la Cour et aux responsables élus, qui doivent coopérer pleinement avec lui. Les autres enquêteurs disposent des mêmes droits envers le personnel de la Cour, mais doivent prendre l'avis du Mécanisme lorsqu'une question nécessite d'obtenir des informations de la part des responsables élus. Le personnel de la Cour et les responsables élus ont le devoir de coopérer sans délai à toute demande qui leur serait adressée dans le cadre d'une enquête, y compris, sans s'y limiter, aux demandes d'informations, ainsi que de se rendre disponibles pour un entretien et/ou d'apporter une réponse rapide, complète et sincère à toute demande d'informations. Le fait de ne pas coopérer à une enquête sans excuse raisonnable, de présenter des informations que l'on sait fausses ou trompeuses, ou de tenter d'empêcher, d'entraver ou d'influencer indûment une enquête, peut être considéré comme une conduite ne donnant pas satisfaction et donner lieu à des mesures disciplinaires ou à d'autres mesures appropriées.
- 6.2 Les enquêteurs jouissent d'un accès total, libre et rapide à tous les dossiers, fichiers, documents, courriels, livres et autres éléments d'information (sous forme électronique ou autre), à l'ensemble des avoies et locaux de la Cour, ainsi qu'à tout appareil électronique mis à disposition par la Cour, et ils ont le droit d'obtenir les informations et explications dont ils jugent qu'elles leur sont nécessaires pour s'acquitter de leurs responsabilités.
- 6.3 Nonobstant ce qui précède, ce droit d'accès est soumis à des considérations de confidentialité nécessaires à l'exercice du mandat dont le Statut de Rome investit la Cour, à toute obligation préexistante de confidentialité à l'égard de la personne dont provient une information ou un document, au principe de la sécurité des témoins, des victimes et des tierces parties, et à celui de la protection des renseignements touchant à la sécurité nationale d'États parties. Cette exception concerne également les dossiers médicaux, dont la consultation requiert le consentement écrit préalable du membre du personnel ou du responsable élu concerné. Ces préoccupations tenant à la confidentialité peuvent être soulevées conformément au paragraphe 36 du mandat opérationnel du Mécanisme.

Protection contre les représailles

- 6.4 Le personnel de la Cour et les responsables élus qui ont rapporté de bonne foi un comportement soupçonné de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction ou qui coopèrent dans le cadre d'une enquête dûment autorisée ont le droit d'être protégés contre les représailles, conformément à la [politique de la Cour relative au lancement d'alerte et à la protection des lanceurs d'alerte](#).
- 6.5 Aucune mesure entraînant un préjudice direct ou indirect ne peut être recommandée, brandie comme menace ou prise à l'encontre d'un membre du personnel de la Cour ou d'un représentant élu qui a signalé de bonne foi un comportement soupçonné de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction ou qui coopère à une enquête dûment autorisée.
- 6.6 Toute mesure de représailles est constitutive d'une conduite ne donnant pas satisfaction et peut donner lieu à des mesures disciplinaires ou à d'autres mesures appropriées contre la personne responsable.
- 6.7 La protection contre les représailles ne s'applique qu'au personnel de la Cour ou aux responsables élus qui ont agi de bonne foi et ont fourni des informations dont ils pensaient raisonnablement qu'elles étaient véridiques.

Confidentialité

- 6.8 Les signalements faits au Mécanisme concernant des comportements soupçonnés de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction sont traités en toute confidentialité.
- 6.9 Toutes les enquêtes se déroulent de manière confidentielle, afin de protéger les droits de toutes les personnes participant au processus d'enquête et de préserver l'intégrité de l'enquête elle-même.
- 6.10 Les enquêteurs doivent préserver la confidentialité des informations relatives à une enquête ; ils ne peuvent utiliser celles-ci que pour faire des constatations et tirer des conclusions dans le contexte de l'enquête. En particulier, la source initiale d'un signalement de conduite ne donnant pas satisfaction ne doit pas être divulguée, sauf si le fait de ne pas divulguer cette information à la personne visée par l'enquête placerait celle-ci dans l'impossibilité de répondre pleinement aux allégations (p. ex., dans certains cas de harcèlement, de harcèlement sexuel ou d'abus de pouvoir). S'il est nécessaire de divulguer cette information, la personne qui formule les allégations devrait être informée de la nécessité de révéler son identité afin qu'elle puisse décider si elle souhaite donner suite à sa plainte.
- 6.11 Au cours de l'enquête, les enquêteurs peuvent toutefois communiquer des informations relatives à l'enquête ou en découlant aux personnes ayant raisonnablement besoin de les connaître, lorsque les besoins légitimes de l'enquête le requièrent.
- 6.12 Les membres du personnel de la Cour ou les responsables élus qui apprennent, par quelque canal ou source que ce soit, l'existence d'une enquête, traitent cette information de manière confidentielle et s'abstiennent de la divulguer, sauf accord de l'enquêteur. En particulier,

lorsqu'une demande d'informations ou d'entretien a été formulée par un enquêteur, le membre du personnel ou le responsable élu concerné est tenu de préserver la confidentialité du contenu de l'entretien et/ou de la demande d'informations, y compris à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques, lesquels sont seulement informés, selon que de de besoin, de la nécessité qu'il se rende à un entretien. Toute divulgation non autorisée d'informations est constitutive d'une conduite ne donnant pas satisfaction et peut donner lieu à des mesures disciplinaires ou à d'autres mesures appropriées.

Droits et obligations des personnes visées par une enquête

6.13 La personne visée par l'enquête jouit de la présomption d'innocence durant toute l'enquête. L'existence d'une enquête ne signifie pas qu'une conduite ne donnant pas satisfaction a été observée. La personne visée par l'enquête bénéficie pleinement et équitablement de la possibilité de répondre aux allégations, de présenter des éléments de preuve et de désigner des témoins.

Informations sur l'état d'avancement de l'enquête

6.14 La personne visée par l'enquête est informée régulièrement de l'état d'avancement de l'enquête, en particulier lorsque celle-ci connaît des retards imprévus.

Entretiens

6.15 Chaque fois que possible, la personne visée par l'enquête doit être entendue en personne, par deux enquêteurs, dans la langue de travail de la Cour choisie par elle ou avec l'assistance d'un interprète. Avant tout entretien, un enquêteur notifie à la personne visée par l'enquête les allégations portées contre elle, en décrivant de manière générale les faits qui se seraient produits et les dispositions du cadre réglementaire qu'elle aurait enfreintes. L'enquêteur devrait en outre informer la personne visée par l'enquête de ses droits et obligations. Il est normalement procédé à cette notification par écrit, au moins 24 heures avant l'entretien, sauf s'il existe des raisons exceptionnelles de penser qu'une notification préalable compromettrait l'intégrité ou l'efficacité de l'enquête, ou si la personne visée par l'enquête a accepté une notification à plus brève échéance.

6.16 Pendant l'entretien, les éléments de preuve recueillis pendant l'enquête, en particulier les éléments à charge les plus importants, sont présentés à la personne visée par l'enquête afin qu'elle puisse faire ses commentaires et répondre. L'enquêteur doit choisir avec soin les éléments de preuve qu'il communique, et il peut passer sous silence certains de leurs détails (p. ex., en expurgeant ou en ne révélant pas l'identité d'un témoin et/ou du plaignant) dès lors que la personne visée par l'enquête dispose d'informations factuelles suffisantes pour commenter ou réfuter les éléments de preuve.

6.17 L'entretien avec la personne visée par l'enquête fait l'objet d'un enregistrement audio ou vidéo, et si une transcription de l'entretien est réalisée, la personne reçoit une copie de cette transcription. La personne visée par l'enquête peut également accepter un résumé de l'entretien établi sous la forme d'une déclaration, qu'elle peut revoir et modifier, puis qu'elle signe après avoir convenu qu'elle résumait fidèlement les propos échangés pendant l'entretien.

6.18 La personne visée par l'enquête n'a pas droit à la présence d'un représentant ou d'un conseil pendant un entretien. À titre exceptionnel, et lorsque les circonstances l'exigent, elle peut demander à ce qu'un membre du personnel soit présent pour lui apporter un soutien psychologique, une telle mesure étant accordée à la discrétion de l'enquêteur et aux conditions prescrites à la section 6.23 plus loin.

Droits et obligations des plaignants, des témoins et des personnes affectées

Informations sur l'état d'avancement de l'enquête

6.19 Les personnes affectées par une conduite ne donnant pas satisfaction qui a fait l'objet d'un signalement (p. ex., les victimes de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination/traitement inégal, d'agression ou de vol) sont tenues régulièrement informées de l'état d'avancement de l'enquête. De plus, elles sont tenues informées de manière générale de l'issue de l'enquête, et notamment du fait que les allégations sont ou non étayées. S'il est conclu que les allégations ne sont pas étayées, des informations plus détaillées devraient être communiquées aux personnes affectées, en tenant compte des droits des autres membres du personnel de la Cour et des responsables élus.

6.20 La décision de l'enquêteur de ne pas procéder à une enquête complète ou la conclusion selon laquelle une allégation n'est pas étayée peut faire l'objet d'un recours, conformément au chapitre XI du Règlement du personnel de la Cour pénale internationale. Le haut responsable compétent intervient uniquement en cas d'erreur manifeste, dans le respect de l'indépendance opérationnelle du Mécanisme.

6.21 Un plaignant qui n'a pas la qualité de personne affectée ne jouit pas officiellement du droit d'être informé de l'issue de l'enquête. Il devrait cependant être prévenu que celle-ci est terminée, et il peut de manière générale être informé du fait que l'allégation est ou non étayée.

Entretiens

6.22 Chaque fois que possible, les entretiens avec des plaignants, des témoins ou des personnes affectées appartenant au personnel de la Cour font l'objet d'un enregistrement audio ou vidéo. Une déclaration résumant l'entretien est préparée par l'enquêteur ; cette déclaration doit être revue par le membre du personnel concerné, qui en confirme l'exactitude. En cas de désaccord, il peut être recouru à l'enregistrement de l'entretien. À la discrétion de l'enquêteur, une transcription *verbatim* de l'entretien peut remplacer la déclaration confirmée.

6.23 Lorsque les circonstances l'exigent, les plaignants, les témoins et les personnes affectées vulnérables, en particulier ceux extérieurs à la Cour, peuvent demander qu'une tierce partie de leur choix assiste à l'entretien, à la discrétion de l'enquêteur. Avant l'entretien, l'observateur s'engage par écrit à ne pas en divulguer le contenu. L'observateur doit être disponible à la date et à l'heure de l'entretien, et il ne devrait avoir aucun lien avec l'enquête. Il se contente d'apporter un soutien à la personne entendue, sans interférer avec l'entretien. L'enquêteur peut demander à l'observateur de quitter les lieux si l'intégrité de l'entretien est compromise, et l'entretien se poursuit sans lui.

Qualités de l'enquêteur

- 6.24 Une enquête est un processus requérant la plus haute intégrité personnelle, le respect de toutes les personnes impliquées et le sens des responsabilités. Les enquêteurs doivent faire preuve de compétence et se conformer aux normes éthiques les plus élevées. Ils doivent en outre faire usage de manière responsable de l'autorité et des pouvoirs qu'ils tirent de leur fonction, et faire état sans délai de tout conflit d'intérêts réel ou apparent dans le cadre d'une enquête.
- 6.25 Les enquêteurs font preuve d'objectivité, d'impartialité et d'équité tout au long du processus d'enquête. Ils s'acquittent de leurs devoirs en toute indépendance. Ils ne subissent aucune influence indue et ne font l'objet d'aucune représaille du fait de l'exercice de leurs fonctions.
- 6.26 Les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction formulées contre le personnel du Mécanisme sont examinées conformément au cadre réglementaire applicable à la Cour, y compris le mandat opérationnel du Mécanisme, l'instruction administrative relative aux conduites ne donnant pas satisfaction et aux procédures disciplinaires, et la présente instruction administrative.

Section 7

Communication au Mécanisme d'informations sur les procédures disciplinaires

- 7.1 Le Greffier ou le Procureur, selon le cas, fait savoir au Mécanisme si une procédure disciplinaire concernant les allégations ayant fait l'objet de l'enquête a été ouverte et, dans l'affirmative, si elle a donné lieu à une quelconque mesure disciplinaire, dont elle précise la nature. S'il n'y a eu ni procédure ni mesure disciplinaire, le Greffier ou le Procureur, selon le cas, devrait en communiquer la raison au Mécanisme.

Section 8

Dispositions finales

- 8.1 La présente instruction administrative entre en vigueur le 14 mars 2022. Les enquêtes sur une conduite ne donnant pas satisfaction ouvertes avant l'entrée en vigueur de la présente instruction administrative se poursuivent conformément au présent texte, sauf en cas de conflit entre ses dispositions et celles de [l'instruction administrative relative aux procédures disciplinaires \(ICC/AI/2008/001\)](#), auquel cas les dispositions de cette dernière prévalent.
- 8.2 Toute modification de la présente instruction administrative est préparée en consultation avec le chef du Mécanisme de contrôle indépendant.



Peter Lewis
Greffier