

**Vingtième session**

La Haye, 6 - 11 décembre 2021

**Rapport annuel du chef du  
Mécanisme de contrôle indépendant***Résumé*

Le grand programme VII-5, à savoir le Mécanisme de contrôle indépendant (« le Mécanisme »), a été créé par l'Assemblée des États parties à sa huitième session en application de l'article 112-4 du Statut de Rome. Il a pour mission d'assurer un contrôle exhaustif des activités de la Cour et d'en renforcer l'économie et l'efficacité en s'acquittant de son mandat, qui consiste à mener des enquêtes, des évaluations et des inspections administratives internes indépendantes.

Le présent rapport porte sur les activités entreprises par le Mécanisme entre le 1<sup>er</sup> octobre 2020 et le 30 septembre 2021. Il couvre une période aux implications politiques importantes, compte tenu des recommandations formulées par les experts indépendants qui proposent des changements au mandat du Mécanisme, et du résultat de l'évaluation des organismes de contrôle de la Cour, dans lequel l'auditeur externe fait des recommandations qui ne sont pas sans incidence sur le mandat du Mécanisme. Si le Mécanisme a pu mener la plupart de ses activités à distance pendant la pandémie de COVID-19, il ne lui a cependant pas été possible d'assurer les missions qui étaient prévues sur le terrain. Pour pallier ce manque, le Mécanisme a collaboré avec les Bureaux de pays et fait appel à des consultants locaux.

Au cours de la période considérée, le Mécanisme a continué d'assurer un contrôle exhaustif des activités de la Cour en menant des enquêtes et des évaluations administratives internes indépendantes. Il a ainsi traité 23 allégations de manquement, travaillé sur deux évaluations, aidé à préparer le processus de diligence lié à l'élection du (des) Procureur(s) adjoint(s), et fourni aux chefs d'organes et aux hauts responsables des conseils et avis d'expert liés à son mandat. Il a en outre continué de collaborer avec la Cour en vue d'aligner les procédures et normes réglementaires internes de la CPI sur le mandat révisé du Mécanisme, adopté par l'Assemblée en décembre 2020, et sur les meilleures pratiques du système des Nations Unies.

## I. Introduction

1. Le présent rapport annuel est soumis à l'Assemblée des États parties conformément au paragraphe 38 du mandat opérationnel du Mécanisme (résolution ICC-ASP/19/Res.6, annexe II) et porte sur les activités du Mécanisme pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2020 au 30 septembre 2021.

## II. Questions de politique générale

### A. Examen des travaux et du mandat opérationnel du Mécanisme

2. Sous les auspices de S.E. Mme l'ambassadrice Päivi Kaukontora (Finlande), saisie de l'examen des travaux et du mandat opérationnel du Mécanisme par le Groupe de travail de La Haye (« la Facilitation »), les États parties ont adopté en décembre 2020 un mandat opérationnel révisé du Mécanisme lors de la 19<sup>e</sup> session de l'Assemblée, à l'issue de consultations approfondies entre le Mécanisme, les organes de la Cour et les États parties. Ce mandat opérationnel révisé apporte des précisions importantes sur le mandat et les pouvoirs du Mécanisme, ainsi que sur ses relations avec la Cour.

### B. Le rapport d'examen des experts indépendants

3. Les experts indépendants, chargés par l'Assemblée<sup>1</sup> de recenser les moyens de renforcer la Cour et le système du Statut de Rome, ont remis leur rapport final en septembre 2020 et formulé 384 recommandations visant à améliorer les performances, l'efficacité et l'efficacités de la Cour (« le Rapport d'experts »). Se félicitant de ce rapport, le Mécanisme a salué en particulier les recommandations tendant à ce qu'il assume un rôle important dans le renforcement du cadre disciplinaire applicable à la Cour, tant à l'égard des responsables élus que des membres du personnel, ainsi que l'appel à le doter des ressources adéquates pour lui permettre de remplir son mandat.

4. Le Rapport d'experts contenait un certain nombre de recommandations concernant le mandat du Mécanisme et préconisant : i) d'adopter de nouveaux mécanismes internes de règlement des plaintes, notamment pour les enquêtes sur les allégations de faute et les mesures disciplinaires y afférentes, et de faire du Mécanisme le secrétariat de cinq organes non permanents qui relèveraient d'un bureau d'éthique et de conduite professionnelle ; ii) que les enquêtes visant les responsables élus soient menées par un groupe d'enquête *ad hoc* sous les auspices du Mécanisme et, à plus long terme, par un conseil judiciaire ; et iii) les mesures à prendre pour améliorer l'environnement de travail, qui laisserait à désirer dans toute la Cour.

5. En mars 2021, conformément à la résolution ICC-ASP/19/Res.7 de l'Assemblée, dans laquelle il était demandé de répondre aux recommandations à l'échelle de l'institution, le Mécanisme a formulé ses observations et commentaires relatifs au Rapport d'experts, qui sont joints au présent rapport. En résumé, le Mécanisme s'est félicité de la proposition d'adopter un mécanisme informel de résolution des différends, qui comblerait une lacune importante du système de justice interne de la Cour. Il faut toutefois réfléchir sérieusement au meilleur lieu pour accueillir ces nouveaux mécanismes afin de garantir la confidentialité et d'éviter les conflits d'intérêts. S'agissant des enquêtes sur les responsables élus qui devraient être menées par un groupe d'enquête *ad hoc*, le Mécanisme a précisé qu'il appartenait aux États parties de déterminer s'ils voulaient rouvrir le débat sur la règle 26 du Règlement de procédure et de preuve, mais il a néanmoins formulé des propositions sur la façon dont pourrait être révisé et renforcé le système de traitement des allégations de manquement de la part des responsables élus sans modifier le libellé de la règle 26.

6. Les débats relatifs à l'examen et à la mise en œuvre d'un certain nombre de ces recommandations, qui ont débuté au deuxième semestre de 2021 dans le cadre de la Facilitation, devraient se poursuivre en 2022.

<sup>1</sup> Résolution sur l'examen de la Cour pénale internationale et du système du Statut de Rome, ICC-ASP/18/Res.7 (2019).

### C. Rapport de l'auditeur externe

7. Pendant la période considérée, l'auditeur externe mandaté par l'Assemblée pour « procéder à une évaluation des organes de contrôle de la Cour [...] et recommander des mesures applicables à leurs mandats respectifs et aux relations hiérarchiques, dans le respect de l'indépendance de la Cour considérée dans son ensemble<sup>2</sup> » a remis son rapport final sur le contrôle de la gouvernance de la Cour.

8. S'agissant du Mécanisme, l'auditeur externe a recommandé sa fusion avec le Bureau de l'audit interne en un seul grand programme. Selon lui, cette fusion i) entraînerait une plus grande flexibilité dans la gestion des ressources, vu que le règlement financier et les règles de gestion financière autorisent le transfert de fonds à l'intérieur des grands programmes ; ii) serait conforme à la pratique de la plupart des organisations internationales ; et iii) modifierait la structure des coûts de ces deux bureaux par le maintien d'un chef de bureau et la réaffectation du personnel, ce qui réduirait les coûts généraux.

9. En septembre 2021, comme l'a demandé l'auditeur externe, le Mécanisme lui a fait part de ses commentaires quant à la recommandation, précisant que, si la décision de le fusionner avec le Bureau de l'audit interne en un seul grand programme appartenait à l'Assemblée, certains aspects importants de cette recommandation méritaient un examen approfondi. En premier lieu, le Mécanisme a fait observer que la Cour était unique en son genre du fait que sa fonction d'enquête (par l'intermédiaire du Mécanisme) ne relevait pas hiérarchiquement de la direction de la Cour et que le Mécanisme avait mandat pour enquêter sur les responsables de l'institution, ce qui n'est pas le cas dans d'autres organismes du système de l'ONU, où cette fonction relève de ces responsables, qui ne peuvent faire l'objet d'une enquête. Il n'est pas non plus rare au sein du système de l'ONU que cette fonction d'évaluation relève directement des organes directeurs. En outre, le Mécanisme a invité à la prudence dans la comparaison des coûts avec ceux d'autres organismes du système de l'ONU, soulignant qu'il convenait de comparer des éléments comparables. Enfin, il a indiqué que toute fusion devrait tenir compte des différentes structures hiérarchiques, le Mécanisme relevant directement du Président de l'Assemblée tandis que le Bureau de l'audit interne rend compte au Comité d'audit, et de l'objectif qui sous-tend cette différenciation. La réponse du Mécanisme à l'auditeur externe est également jointe en annexe au présent rapport.

### D. Harmonisation du mandat du Mécanisme avec le cadre réglementaire de la Cour

10. Lorsqu'elle a adopté le nouveau mandat du Mécanisme, l'Assemblée a aussi encouragé la Cour à veiller, avec l'appui du Mécanisme, à l'actualisation et à l'harmonisation avec le mandat du Mécanisme de toute la documentation concernant le cadre réglementaire de la Cour afin d'harmoniser toutes les règles applicables<sup>3</sup>. Pendant la période considérée, le Mécanisme a activement œuvré à cette tâche.

11. Les instructions administratives suivantes ont été élaborées ou modifiées pendant la période considérée :

#### *i) Instruction administrative relative aux conduites ne donnant pas satisfaction et aux procédures disciplinaires*

12. Cette instruction administrative remplace celle de 2008, qui a été source de confusion car elle autorisait les chefs d'organes à ouvrir des enquêtes et ne faisait pas mention du Mécanisme, inexistant à l'époque de la promulgation de ladite instruction. La nouvelle instruction définit ainsi le rôle du Mécanisme avant toute procédure disciplinaire, précise celui du Comité consultatif de discipline et fixe un cadre plus solide en matière de suspension du personnel dans l'attente d'une enquête ou de mesures disciplinaires. Elle ne concerne que les fonctionnaires, le régime disciplinaire dont relèvent les responsables élus étant régi par la Section IV-1 du Règlement de procédure et de preuve.

13. Cette instruction administrative a été approuvée par les chefs d'organes. Elle a été transmise pour examen au conseil du syndicat du personnel, lequel avait déjà formulé des commentaires qui avaient été pris en compte et incorporés le cas échéant.

<sup>2</sup> Résolution ICC-ASP/18/Res.1 (décembre 2019).

<sup>3</sup> Résolution ICC-ASP/19/Res.6, par. 147.

**ii) *Instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction***

14. Cette nouvelle instruction administrative découle de l'autorité dont est investi le Mécanisme et fixe en détail les droits et les obligations des fonctionnaires impliqués dans une enquête interne, qu'ils soient plaignants, victimes, témoins ou personnes visées par l'enquête. Elle a été élaborée en tenant compte des meilleures pratiques des organismes du système de l'ONU. Si les obligations des responsables élus figurant dans le mandat du Mécanisme y sont reprises, cette instruction ne porte pas spécifiquement sur les responsables élus, qui ne peuvent donc bénéficier formellement des droits qui y sont énoncés. Le Mécanisme étant d'avis que ces processus devraient être aussi similaires que possible, une fois l'instruction administrative promulguée, il s'adressera aux responsables élus pour déterminer si elle devrait également régir les enquêtes sur des allégations de faute et de faute grave commise par des responsables élus.

15. Cette instruction administrative a elle aussi été approuvée par les chefs d'organes. Elle a été transmise pour examen au conseil du syndicat du personnel, lequel avait déjà formulé des commentaires qui avaient été pris en compte et incorporés le cas échéant.

**iii) *Instruction administrative relative à la discrimination, au harcèlement, y compris sexuel, et à l'abus de pouvoir***

16. Cette instruction administrative met à jour et remplace les deux autres instructions datant de 2005. Elle indique expressément que les deux instructions ci-dessus forment le mécanisme nécessaire pour enquêter sur les allégations de discrimination, de harcèlement (sexuel) et d'abus de pouvoir, et voit également son champ d'application étendu pour offrir un cadre plus solide pour la prévention et la dissuasion, ainsi que des dispositions détaillées traitant du soutien à apporter à tout individu touché par une telle conduite.

17. Cette instruction administrative a reçu les commentaires du conseil du syndicat du personnel et de la Coordinatrice pour l'égalité des genres, et le Mécanisme a bon espoir de la voir finalisée à la fin de 2021.

### **III. Résumé des activités du Mécanisme**

#### **A. Enquêtes**

18. Au cours de la période considérée, le Mécanisme a poursuivi les activités de son mandat principal consistant à exercer un contrôle au sein de la Cour en examinant les allégations de manquement potentiel. Lorsqu'une allégation relève de son mandat, c'est-à-dire si les faits allégués pourraient constituer un manquement s'ils étaient avérés, le Mécanisme peut mener une évaluation préliminaire et enregistrer officiellement l'affaire. L'évaluation préliminaire, qui consiste à examiner si l'allégation est crédible, concrète et vérifiable, sert à déterminer si une enquête complète est justifiée.

19. Le Mécanisme a aussi continué à rencontrer les personnes qui souhaitent discuter de plaintes potentielles et lui demander conseil sur la procédure applicable en cas de plainte officielle. Si une consultation n'aboutit pas à une plainte officielle, elle n'est pas enregistrée dans son système en tant qu'« affaire », mais elle y est néanmoins consignée.

**i) *Statistiques***

20. Au cours de la période considérée, le Mécanisme a été saisi de 24 cas, dont une demande de consultation qui n'a pas débouché sur une plainte officielle.

**Tableau 1 : Dossiers d'enquête traités par le Mécanisme du 1<sup>er</sup> octobre 2020 au 30 septembre 2021**

Nouveaux cas (total : 23)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allégations classées avant l'évaluation préliminaire : 5</li> <li>• Nouveaux cas ayant débouché sur une évaluation préliminaire : 18             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cas classés après évaluation préliminaire : 8</li> <li>• Évaluations préliminaires en cours : 7</li> <li>• Enquêtes complètes ouvertes : 3</li> </ul> </li> </ul>
Cas reportés de la période faisant l'objet du précédent rapport (total : 7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluations préliminaires finalisées : 7             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cas classés après évaluation préliminaire : 5</li> <li>• Enquêtes complètes ouvertes : 2</li> </ul> </li> </ul>
Enquêtes (total : 5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finalisées : 3</li> <li>• En cours : 2</li> </ul>

21. Environ la moitié des nouveaux cas reçus (12) pendant la période considérée concernaient des allégations de conduite ne donnant pas satisfaction, apparentée à du harcèlement, de l'abus de pouvoir ou des représailles. Cinq portaient sur des questions liées à un vol, à un détournement de fonds ou à une fraude/des faits de corruption, tandis que deux autres portaient sur des faits de violation de la confidentialité. Un des signalements, reçu d'une partie extérieure, concernait des allégations portées contre un responsable élu, allégations que le Mécanisme a jugées manifestement infondées sur la base de la règle 26-3 du Règlement de procédure et de preuve et qu'il a communiquées à l'Assemblée dans son rapport intermédiaire.

22. S'agissant des cinq cas classés avant l'évaluation préliminaire, trois concernaient des faits pour lesquels, après examen, le Mécanisme a jugé qu'il n'y avait en fait aucune allégation de manquement ; dans un autre cas, la plainte a été retirée et, dans le dernier, un examen n'a pas été nécessaire, les faits étant déjà établis.

## *ii) Enquêtes finalisées*

### *a. Allégations étayées et procédure disciplinaire*

23. Dans son rapport de l'année dernière, le Mécanisme avait relevé qu'une enquête portait sur des allégations de manquement concernant deux fonctionnaires et que la procédure disciplinaire était en cours.

#### 1. Harcèlement, abus de pouvoir et représailles

24. Un fonctionnaire a déposé une plainte pour harcèlement, abus de pouvoir et représailles à l'encontre de quatre responsables de sa section. Cette allégation a été portée après que, dans le cadre d'une question opérationnelle, le plaignant a adopté une ligne de conduite avec laquelle les responsables étaient en profond désaccord. Le plaignant allègue que les responsables ont eu une réaction injustifiée et qu'après sa première plainte auprès du Greffier, il a subi des représailles de par les tâches qui lui ont été confiées par la suite.

25. Ayant examiné l'ensemble des éléments de preuve, le Mécanisme a conclu qu'ils ne suffisaient pas à démontrer un manquement de la part de deux des responsables mis en cause et qu'il n'y avait pas eu de représailles, mais il a relevé que certains de leurs actes pouvaient servir de fondement à une procédure administrative ou faire l'objet d'un examen du comportement professionnel.

26. S'agissant des deux autres responsables, le Mécanisme a conclu qu'une mesure en particulier qu'ils avaient prise constituait un abus de pouvoir. Il a aussi conclu que l'un d'eux avait propagé des bruits sur le bien-être du plaignant et fait de fausses déclarations à ce sujet, et qu'il avait répondu à la plainte en recueillant des renseignements sur le comportement

professionnel du plaignant et son utilisation des systèmes internes sans lien avec l'objet de la plainte. Le Mécanisme a aussi conclu que le deuxième responsable avait activement pris part à la fabrication des faux bruits et au recueil des renseignements concernant le plaignant.

27. Le Mécanisme a soumis son rapport au Greffier le **30 juin 2020** en recommandant de prendre les mesures disciplinaires appropriées à l'encontre des deux responsables au sujet desquels il avait conclu à de possibles manquements, et le Greffier a renvoyé l'affaire pour avis au Comité consultatif de discipline. Celui-ci a convenu que le comportement des deux responsables constituait un abus de pouvoir. Le Greffier a suivi en partie ses recommandations et, le **18 mars 2021**, a décidé d'imposer au premier concerné à titre de mesure disciplinaire i) **un blâme écrit**, et ii) **le report pendant deux ans du droit à l'augmentation périodique de traitement**. S'agissant du deuxième responsable, le Greffier ne lui a infligé qu'un **blâme écrit**.

28. Après examen du rapport du Mécanisme, le Comité consultatif de discipline s'est lui aussi déclaré « profondément préoccupé par la culture » qui régnait dans cette section et a recommandé que le Greffier prenne des mesures appropriées pour la modifier et l'améliorer, en particulier la manière dont ses responsables se comportent et communiquent avec leurs subordonnés en cas de conflit, et créer une ambiance plus collégiale et favorable à la collaboration, et moins autoritaire et hostile. Le Mécanisme croit comprendre que le Greffier a pris des mesures en ce sens.

#### 2. Violation des termes de l'accord des professionnels invités

29. Le Mécanisme a mené une enquête sur des allégations d'agression et de langage déplacé de la part d'un professionnel invité envers deux stagiaires alors que tous les trois partageaient le même logement. Il a conclu qu'une convergence d'éléments était à l'origine d'un climat entre les trois colocataires qui était propice au développement de malentendus et de mauvais comportements, notamment la pression induite par le travail à domicile pendant la pandémie, les différences culturelles et des attentes différentes en matière de responsabilités au sein du logement. Le Mécanisme a conclu qu'à une occasion, le professionnel invité avait bel et bien empoigné ou maintenu physiquement le stagiaire au cours d'une dispute, mais qu'il ne l'avait ni poussé ni menacé de le frapper. S'agissant du langage déplacé, le Mécanisme a conclu que s'il aurait été inacceptable au bureau, il en va différemment dans le cadre de disputes entre colocataires. Son mandat ne s'appliquant pas formellement aux professionnels invités, le Mécanisme s'est abstenu de faire des recommandations au Greffier et s'est contenté de lui présenter ses conclusions le **19 février 2021**. Sur la base de celles-ci, et compte tenu des circonstances particulières du télétravail pendant la pandémie, ainsi que des regrets exprimés par le professionnel invité, qui a reconnu ses défauts, le Greffier lui a adressé un **avertissement le 24 février 2021**, en lui signifiant que toute entorse à l'avenir entraînerait la cessation de sa participation au programme.

#### 3. Travail non autorisé en dehors du lieu d'affectation

30. Le Mécanisme a été saisi d'allégations selon lesquelles un fonctionnaire travaillait à distance en dehors de son lieu d'affectation, et cela sans autorisation. Le **31 mars 2021**, le Mécanisme a informé le Greffier que les faits semblaient avoir déjà été établis et que le rapport contenait la réponse du fonctionnaire à ces allégations. Par conséquent, il était peu probable qu'une enquête apporte des renseignements supplémentaires au Greffier. Celui-ci a demandé l'avis du Comité consultatif de discipline, qui a recommandé qu'aucune mesure administrative ou disciplinaire ne soit prise et que la question soit traitée dans le cadre de l'évaluation du comportement professionnel. Le Greffier a rejeté la recommandation du Comité consultatif de discipline et a décidé, le **15 juillet 2021**, que le supérieur hiérarchique du fonctionnaire devait adresser à ce dernier un **blâme écrit** à titre de mesure administrative.

#### 4. Fraude et utilisation abusive d'un véhicule officiel

31. Le Mécanisme a enquêté sur des allégations de fraude concernant un fonctionnaire d'un bureau de pays qui aurait produit de fausses factures et utilisé abusivement un véhicule officiel de la Cour. L'enquête a confirmé que le fonctionnaire avait produit deux fausses factures, mais n'a pas permis de trouver assez d'éléments pour réfuter les affirmations du fonctionnaire en question, selon lesquelles c'est son supérieur hiérarchique (qui ne travaille plus pour la Cour) qui lui aurait donné pour instruction de procéder ainsi. Le Mécanisme a toutefois conclu que le fonctionnaire n'avait pas expliqué de façon satisfaisante l'utilisation

qu'il avait faite du véhicule à la date en question. Le **12 juillet 2021**, le Mécanisme a recommandé au Greffier de prendre les mesures administratives et/ou disciplinaires appropriées à l'encontre du fonctionnaire. Le Greffier a demandé l'avis du Comité consultatif de discipline, qui lui a recommandé d'envisager les mesures suivantes : i) un blâme écrit ; ii) la perte de cinq augmentations périodiques de traitement. Le Greffier n'a pas suivi l'avis du Comité consultatif de discipline et, le **1<sup>er</sup> novembre 2021**, a décidé d'imposer la mesure disciplinaire de **licenciement** avec indemnité tenant lieu de préavis.

#### 5. Conflit d'intérêts non déclaré et favoritisme

32. Le Mécanisme a aussi été saisi d'allégations de conflit d'intérêts non déclaré et de favoritisme concernant un fonctionnaire dans le cadre de la sélection d'une partie externe. Le **29 septembre 2021**, il a finalisé son enquête et confirmé les allégations en concluant à l'existence d'un conflit d'intérêts qui n'avait pas été correctement déclaré, et que les agissements du fonctionnaire constituaient, au minimum, un traitement de faveur apparent. Le Mécanisme a aussi conclu que le même conflit d'intérêts n'avait pas non plus été déclaré lors des sélections précédentes de cette partie externe, et que cette omission est aggravée par le fait que la relation faisant naître ce conflit d'intérêts semble ne pas avoir été signalée, et qu'elle a été en fait dissimulée, précisément pour éviter les obstacles à la sélection de cette partie externe. Le Mécanisme a aussi conclu que le fonctionnaire avait par le passé déjà utilisé ses connaissances et sa position pour favoriser la sélection de la partie externe et qu'il lui avait communiqué des documents confidentiels de la Cour. Le Greffier est **actuellement saisi** de cette affaire.

#### *b. Affaires classées à l'issue de l'examen préliminaire*

##### 1. Allégations concernant l'examen des experts indépendants

33. Le 6 novembre 2020, le Mécanisme a été saisi d'allégations selon lesquelles le Rapport d'experts comportait des informations fausses pouvant être interprétées comme portant atteinte à la réputation des personnes concernées. L'auteur des allégations indiquait notamment que parmi le personnel de la Cour aurait pu fournir ces fausses informations aux experts et que ces derniers avaient négligé de vérifier ces informations avant de les inclure dans le rapport. Le Mécanisme a examiné ces allégations et a conclu que s'il aurait été prudent, voire opportun, que les experts vérifient ces informations avant de les inclure dans leur rapport, il était évident qu'il ne s'agissait que de faire état de certaines préoccupations et que, en tout état de cause, les experts ne relevaient pas de la compétence du Mécanisme.

34. Ces allégations selon lesquelles un ou plusieurs fonctionnaires, consultants, prestataires de services ou responsables élus auraient délibérément fourni de fausses informations aux experts relèveraient cependant du mandat du Mécanisme. Malheureusement, les informations qu'il a recueillies sont de nature générale et trop vagues pour lui permettre d'identifier les personnes ayant fait les déclarations en question. Il n'est pas non plus exclu que quelqu'un ait mal interprété ou mal entendu les propos en question, ou qu'il ait lui-même reçu de fausses informations, qu'il a relayées aux experts indépendants en toute bonne foi. Le Mécanisme a contacté les experts pour savoir s'ils consentaient à partager ces renseignements avec lui (sans mentionner les détails des allégations afin de préserver la confidentialité des signalements que le Mécanisme reçoit), mais ils ont répondu « s'être engagés à préserver la confidentialité de leurs sources » et qu'ils n'étaient « par conséquent pas en mesure de divulguer les sources ni les détails des informations reçues ». Le mandat du Mécanisme ne lui donnant pas le pouvoir de contraindre les experts à lui fournir des renseignements, l'affaire a été classée faute de pouvoir procéder à des vérifications.

##### 2. Vol/Détournement de fonds

35. Le 11 février 2021, le Mécanisme a été saisi d'allégations relatives à des écarts entre le montant de sommes perçues lors d'une opération de la Cour et celui enregistré, faisant craindre qu'une fraude avait été commise. Le Mécanisme a conclu, à l'issue de l'examen qu'il a mené, que malgré les écarts indiqués, aucun fonds ne manquait. Il a également conclu que rien ne permettait de penser que les écarts en question résultaient d'une tentative de fraude ou de vol, mais qu'il s'agirait plutôt d'une erreur humaine de lecture et de calcul des sommes en question. Le Mécanisme a par conséquent classé l'affaire le 12 mars 2021, rien ne laissant penser à une fraude ou à une tentative de fraude, mais a indiqué au Greffier que ces erreurs

suscitaient des interrogations quant au professionnalisme avec lequel cet exercice avait été mené, qui aurait pu entraîner de graves conséquences pour la Cour.

## B. Évaluation

36. Une évaluation est une appréciation indépendante, rigoureuse, impartiale, systématique et objective de la pertinence, de l'efficacité, de l'efficience, des effets et de la viabilité d'une activité, d'un projet, d'un programme, d'une stratégie, d'une politique, d'un sujet, d'un thème, d'un secteur, d'un domaine opérationnel ou de la performance de l'institution. Elle en étudie les conséquences négatives et positives, recherchées ou non, et examine ce qui fonctionne bien et moins bien. Ses résultats sont censés être utiles à la prise de décision, à la responsabilisation et à l'apprentissage à l'échelle de l'organisation.

37. Au cours de la période considérée, le Mécanisme a mené les deux évaluations suivantes, qu'il avait proposé au Bureau de l'Assemblée dans le cadre de son programme de travail : i) Évaluation de l'interaction des victimes avec la Cour pénale internationale<sup>4</sup> ; et ii) Évaluation du plan stratégique du Greffe de la Cour pour 2019-2021<sup>5</sup>.

38. Un plan d'évaluation a également été élaboré pour préparer le programme d'évaluation pour 2022 et des propositions d'évaluations, fondées sur les consultations menées avec les principaux responsables de la Cour et sur leurs demandes en la matière, seront présentées à l'Assemblée lors de sa session de décembre 2021.

### *i) Évaluation de l'interaction des victimes avec la Cour pénale internationale*

39. Cette évaluation s'est intéressée à de nombreux services de premier plan concernés par les questions relatives aux victimes, telles que le traitement des demandes de participation des victimes et l'étude du soutien psychosocial à leur apporter. Elle a porté sur les interactions des victimes avec la Cour dans son ensemble et à tous les stades du processus judiciaire, y compris celui qui précède l'examen de la question d'ouvrir une enquête. Il avait été prévu d'entendre des victimes actuellement reconnues, mais cela n'a malheureusement pas été possible du fait de problèmes de collaboration et de retards.

40. Les principales conclusions sont que si les victimes disposent de plusieurs moyens pour interagir avec la Cour aux différents stades des processus judiciaires et à différentes fins, elles n'en sont pas toutes convenablement informées. Elles peuvent aussi entrer en contact avec diverses parties prenantes institutionnelles, qui n'ont pas nécessairement une approche et une communication cohérentes à leur égard. Les activités de sensibilisation des communautés, pourtant considérées comme essentielles, fonctionnent avec un budget minimal et les interventions se font sur une petite échelle, de sorte que les victimes les plus vulnérables ont peu de chance d'en bénéficier. Malgré ces contraintes, la Cour s'est efforcée d'instaurer une communication avec les victimes à un stade plus précoce du processus judiciaire, en particulier lors des procédures visées à l'article 15.

41. En outre, le processus de demande de participation des victimes a été considérablement amélioré et rationalisé depuis ses débuts. Pourtant, le temps d'attente auquel font face les victimes qui demandent réparation doit encore être considérablement réduit et toutes les parties prenantes à la Cour peuvent encore largement améliorer l'efficacité du processus. Des synergies plus importantes entre les organes pourraient aussi s'avérer bénéfiques pour l'appui psychosocial apporté aux victimes.

42. L'évaluation a mis en lumière les aspects à améliorer, notamment la nécessité d'adopter une approche commune à l'échelle de la Cour en matière d'interaction avec les victimes, de mieux délimiter les rôles et responsabilités concernant le recensement des victimes et la procédure de demande de participation, et d'établir un outil de contrôle des conseils des victimes. Le rapport d'évaluation a été publié le 30 avril 2021 et le Mécanisme note que les conclusions des experts recourent largement celles de la présente évaluation, en particulier s'agissant de la nécessité de se doter d'une stratégie d'interaction avec les victimes à l'échelle de la Cour. Le 12 mai 2021, la Présidente de l'Assemblée a informé le Bureau

<sup>4</sup> ICC-ASP/17/20, Section L, par. 7.

<sup>5</sup> Une évaluation du plan stratégique du Greffe pour 2019-2021 était prévue dans le plan lui-même, et le Greffier en a fait la demande officiellement auprès du Mécanisme le 30 avril 2021. Le Bureau de l'Assemblée a donné son aval à cette requête et approuvé l'évaluation le 11 juin 2021.

qu'elle avait communiqué le rapport aux chefs d'organes et au Fonds au profit des victimes pour que les recommandations de l'évaluation puissent être reprises et examinées par l'Assemblée dans le cadre des débats de fond sur ces questions.

*ii) Évaluation du plan stratégique du Greffe pour 2019-2021*

43. Le Bureau de l'Assemblée a approuvé la demande du Greffier tendant à ce que le Mécanisme mène une évaluation du plan stratégique du Greffe pour 2019-2021 et lui fasse rapport à ce sujet le 31 décembre 2021. Cette évaluation a pour objet de passer en revue les résultats institutionnels du plan stratégique pour 2019-2021. Elle portera sur la performance du Greffe eu égard aux résultats escomptés lors du cycle stratégique, la cohérence des résultats obtenus, l'efficacité de leur mise en œuvre et la prise en compte des questions de genre, le cas échéant. Les conditions dans lesquelles le Greffe s'est efforcé d'obtenir les résultats escomptés seront prises en considération, ainsi que la charge de travail imprévue qui a été observée lors du cycle stratégique 2019-2021, comme la pandémie de COVID-19 et les enseignements qui en ont été tirés. L'évaluation a aussi une dimension prospective car elle permettra de formuler des recommandations quant aux priorités pour le cycle stratégique 2022-2024.

44. L'évaluation se veut être utile à l'Assemblée, à son Bureau mais aussi directement au Greffe dans le cadre de la planification de son prochain cycle. Il est également prévu que les renseignements tirés de l'évaluation soient utilisés dans le contexte du processus d'examen du Mécanisme portant sur les recommandations des experts indépendants.

**C. Inspection**

45. Une inspection consiste à mener, sur place et à l'improviste, une vérification spéciale d'une activité afin de résoudre des problèmes qui avaient ou n'avaient pas été décelés antérieurement. Aucune inspection n'a été menée durant la période considérée.

**D. Autres activités**

*i) Processus de diligence – Élection du Procureur adjoint*

46. À la demande de la Présidence de l'Assemblée et du nouveau Procureur, le Mécanisme a participé à la préparation d'un processus de diligence visant à s'assurer que tout candidat élu au poste de Procureur adjoint jouisse « d'une haute considération morale », comme l'exige l'article 42-3 du Statut de Rome. En particulier, le Mécanisme a élaboré les directives et les procédures à suivre en matière de traitement et de signalement des allégations de manquement portées contre tout candidat retenu, ainsi que pour veiller, avec l'aide de la Section de la sécurité, à ce que les vérifications initiales aient été faites concernant tout candidat présenté par le Procureur devant l'Assemblée. Cette proposition a été adaptée au peu de temps disponible pour mener ce processus avant les élections.

47. Le Mécanisme a débattu de cette proposition avec le Bureau de l'Assemblée, et elle a été adoptée après plusieurs révisions. Le processus est actuellement en cours.

*ii) Le groupe d'experts du Bureau du Procureur*

48. Le Mécanisme a également aidé le nouveau Procureur à créer un groupe d'experts chargé de le conseiller eu égard aux conclusions des experts indépendants concernant le harcèlement (sexuel) et l'intimidation au sein du Bureau du Procureur. Le Mécanisme a contribué à garantir que tout processus soit mené conformément au cadre réglementaire de la Cour, son mandat opérationnel y compris, qui dispose que les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction doivent lui être adressées. Il a aussi rencontré les experts pour leur prodiguer des conseils sur la procédure et sur le fond s'agissant du cadre disciplinaire et des enquêtes de la Cour.

*iii) Activités de sensibilisation*

49. Le Mécanisme a également pris bonne note des préoccupations exprimées par les membres du personnel dans le Rapport d'experts, en particulier des appréhensions concernant le signalement des manquements, et du fait que nombre d'entre eux ne comprenaient pas complètement le rôle et la nature du Mécanisme. Par conséquent, pendant la période considérée et dans la continuité des années précédentes, le Mécanisme a organisé des présentations à l'intention de plus de 200 membres du personnel, parfois avec la

participation du conseil du syndicat du personnel, de la Coordinatrice pour l'égalité des genres, du Comité consultatif de discipline ou du Comité disciplinaire d'appel. Ces présentations, qui ont aussi donné aux participants la possibilité de poser des questions, ont été menées auprès du personnel du Bureau du Procureur et du Greffe, tant au siège que dans les Bureaux de pays, et une séance a été organisée à l'intention des stagiaires et des professionnels invités. Le Mécanisme est en pourparlers pour organiser des séances similaires avec le personnel des Chambres et a pris contact avec la Présidence pour mettre en place une séance d'introduction à l'intention des juges nouvellement élus pour les informer de son mandat.

50. Le Mécanisme a aussi apporté son soutien à l'équipe chargée d'étudier la motivation du personnel en fournissant des informations et des conseils techniques sur un nouveau sondage sur la motivation du personnel, pour examen par les responsables de la Cour et mise en œuvre le cas échéant.

51. Dans le cadre de sa stratégie de sensibilisation, le Mécanisme a aussi commencé à mettre à jour son site Web interne pour que les membres du personnel puissent facilement prendre connaissance de son mandat opérationnel et des instructions administratives nouvellement révisées, ainsi que pour les informer clairement des moyens de signalement des manquements et des procédures d'enquête y relatives.

#### *iv) Collaboration externe*

52. Au cours de la période considérée, le Mécanisme a continué de renforcer sa coopération avec ses homologues du système commun des Nations Unies et d'autres organisations internationales, et a notamment :

- participé à la 21<sup>e</sup> Conférence (virtuelle) des enquêteurs internationaux, qui a lieu annuellement et rassemble les enquêteurs des organisations internationales pour leur permettre de débattre et d'échanger des idées tout en s'attaquant aux difficultés rencontrées dans leurs activités professionnelles. Un certain nombre de directives types ont été adoptées à cette occasion et elles seront intégrées au cadre régissant les enquêtes du Mécanisme.

- participé à des réseaux d'évaluation et, en tant que membre du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE), à des réunions de groupes de travail sur des questions d'éthique et les travaux préparatoires à la promulgation des directives en matière d'éthique révisées du GNUE. Par ailleurs, la participation du Mécanisme aux réunions stratégiques semestrielles du réseau d'évaluation basé à La Haye l'a aidé à planifier son examen stratégique et lui a fourni des éléments de débat sur les perspectives de genre en matière de pratiques d'évaluation.

## **IV. Effectifs et questions administratives**

53. Comme l'ont constaté les experts dans leur rapport, le Mécanisme reste confronté à de sérieuses limitations en matière de ressources humaines, qui l'empêchent de remplir efficacement son mandat. Ses capacités et ses ressources ne sont pas en adéquation avec l'augmentation continue et la complexité de sa charge de travail, ce qui entrave ses fonctions de contrôle. En raison de cette limitation constante des ressources, le Mécanisme n'a pas pu réaliser d'inspection depuis 2018.

54. La fonction d'évaluation est placée sous la responsabilité d'un fonctionnaire de classe P-4 et le Mécanisme est en contact avec la Section des ressources humaines pour explorer la possibilité d'utiliser le programme d'administrateurs auxiliaires de la Cour pour renforcer cette fonction importante.

55. En ce qui concerne les enquêtes, si le Mécanisme a pu mener la plupart de ses activités à distance pendant la pandémie de COVID-19, l'impossibilité de mener les missions prévues sur le terrain a créé une certaine désorganisation, et le Mécanisme s'est appuyé sur le personnel des Bureaux de pays et des consultants externes pour l'aider dans ses activités sur le terrain. Comme nous l'avons cependant vu plus haut, le Mécanisme n'est toujours pas en mesure de répondre aussi vite que le recommandent les meilleures pratiques aux allégations de manquement et il lui faut arrêter un ordre de priorité en la matière, ce qui crée un risque pour la Cour. Le recrutement d'un enquêteur principal de classe P-4, approuvé dans le

budget-programme de 2020, a été crucial. Pour faire face aux signalements de manquements et à la complexité des questions à l'examen, le Mécanisme a choisi de laisser temporairement vacant le poste d'enquêteur adjoint (P-2) et d'utiliser les fonds dédiés à ce poste pour recruter un enquêteur de classe P-3 à titre temporaire. Un enquêteur de classe P-3 possède l'expérience professionnelle nécessaire pour travailler de manière indépendante, ce qui a contribué à réduire le délai de réponse en matière d'enquêtes. Un enquêteur de classe P-3 a été recruté pour trois mois, de décembre 2020 à février 2021, et un autre enquêteur de juillet à décembre 2021, à titre temporaire.

56. Dans son projet de budget-programme pour 2022, le Mécanisme a demandé que ce poste soit officialisé et régularisé dans son organigramme. Au moment où le Comité du budget et des finances examinait cette requête, le Mécanisme lui a fourni à l'appui de cette dernière des détails sur le temps de réponse ainsi que des renseignements complémentaires. Le Comité a approuvé cette proposition et recommandé qu'un poste supplémentaire d'enquêteur de classe P-3 vienne renforcer le Mécanisme, sur une base temporaire. Le Mécanisme espère que l'Assemblée pourra suivre les recommandations du Comité du budget et des finances à cet égard.

## V. Remarques finales

57. Conformément au paragraphe 39 de son mandat opérationnel, le Mécanisme a distribué un projet de ce rapport annuel aux chefs d'organe, leur donnant ainsi la possibilité de faire des commentaires. Ceux-ci ont été dûment pris en considération et intégrés au présent rapport chaque fois que nécessaire. Comme envisagé dans le paragraphe susvisé, les chefs d'organe ont été informés de la possibilité de présenter leurs vues dans une annexe au rapport ; aucun d'entre eux n'a indiqué qu'il souhaitait le faire.