

**Vingt-deuxième session**

New York, 4-14 décembre 2023

**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 (« l'Assemblée ») 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 expose les activités entreprises par le Mécanisme du 1<sup>er</sup> octobre 2022 au 30 septembre 2023. Au cours de cette période, le Mécanisme a reçu 46 allégations de manquement possible et a procédé à l'examen approfondi de 35 d'entre elles. Il a également évalué le plan stratégique du Bureau du Procureur pour 2019-2021, qui arrivait à échéance pendant la période considérée. Le Mécanisme a également mené un processus de diligence concernant les candidats présélectionnés aux postes de juge dans le cadre de l'élection 2023. Enfin, il a continué de collaborer avec la Cour, dans le cadre de la révision du cadre réglementaire de celle-ci, et avec l'Assemblée, en lui offrant sa contribution et ses compétences techniques dans le cadre des discussions liées à l'évaluation des recommandations formulées par les experts indépendants relativement au travail du Mécanisme, ainsi que dans le cadre du développement d'un processus de diligence pour l'élection des hauts responsables de la Cour.

## **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 2021 au 30 septembre 2022.

## **II. Questions de politique générale**

### **A. Questions présentant un intérêt pour l'Assemblée**

2. Comme pendant les périodes précédentes, le Mécanisme a continué de participer, lorsqu'il était concerné, aux réunions du Bureau de l'Assemblée et de ses groupes de travail, et notamment aux réunions du groupe de travail de La Haye portant sur le contrôle de la gestion budgétaire et sur l'examen des travaux du Mécanisme et de son mandat opérationnel. Au cours de la période considérée, les discussions tenues lors de ces réunions de facilitation ont continué de porter sur l'examen des recommandations formulées dans le rapport des experts indépendants au sujet des fonctions du Mécanisme. Le Mécanisme de contrôle indépendant a également participé aux réunions du Mécanisme d'examen qui le concernaient.

3. À sa vingt et unième session, l'Assemblée a chargé le Bureau de poursuivre les consultations avec les partenaires concernés dans le but d'établir un processus permanent d'habilitation des responsables élus de la Cour, en vue d'une possible adoption lors de la vingt-deuxième session de l'Assemblée. Le Bureau a établi un cadre de facilitation chargé d'examiner la mise en place de ce processus de diligence permanent. Le Mécanisme a rencontré les cofacilitateurs pour appuyer leurs travaux, toujours en cours.

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

4. Le Mécanisme a continué de collaborer avec la Cour en vue de la révision des textes de la Cour qui réglementent les enquêtes et le cadre disciplinaire, avec au premier chef la Directive de la Présidence de 2014, relative au lancement d'alerte et à la protection des lanceurs d'alerte, dont la nouvelle version devrait être promulguée fin 2023 ou début 2024.

5. Le Mécanisme a également aidé le Greffe à élaborer un programme de formation obligatoire pour tout le personnel de la Cour en lien avec l'Instruction administrative relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir (la politique anti-harcèlement).

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

### **A. Enquêtes**

6. 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. Le Mécanisme procède tout d'abord à un examen de l'admissibilité du dossier, afin de déterminer si l'allégation relève de son mandat, c'est-à-dire si les faits allégués pourraient constituer un manquement s'ils étaient avérés. Dans l'affirmative, le Mécanisme procède en règle générale à une évaluation préliminaire du cas, qui consiste à déterminer si une enquête complète est justifiée en examinant si l'allégation est crédible, concrète et vérifiable, puis il enregistre officiellement l'affaire.

7. Le Mécanisme a aussi continué de rencontrer les personnes qui souhaitaient discuter de plaintes potentielles et lui demander conseil sur la procédure applicable en cas de plainte officielle. Si pareille consultation n'aboutit pas à une plainte officielle, le cas est considéré comme classé sans suite et n'est pas enregistré dans les dossiers du Mécanisme en tant qu'« affaire ».

i) *Statistiques*

8. Au cours de la période considérée, **46** cas de manquement potentiel ont été signalés au Mécanisme, dont **11** ont été classés sans suite dès la phase d'admissibilité, au motif qu'ils ne relevaient pas du mandat du Mécanisme, que les allégations en question étaient en cours d'évaluation ou qu'elles avaient déjà été évaluées. Les **35** autres cas constituaient des allégations de manquement et ont donné lieu à l'ouverture d'une enquête. Sur ces 35 cas, **14** ont été classés après évaluation préliminaire, les allégations n'étant pas suffisamment crédibles, concrètes et vérifiables pour justifier l'ouverture d'une enquête complète, et **10** cas ont abouti à l'ouverture d'une enquête complète. Il restait **11** cas en cours d'évaluation préliminaire à la fin de la période considérée. Sur les **10** affaires signalées au cours de la période considérée qui ont donné lieu à une enquête complète, **3** ont vu leur examen finalisé pendant la même période et **7** sont toujours en cours d'examen.

9. Outre les cas signalés pendant la période considérée, le Mécanisme a terminé **10 autres** enquêtes (**7** évaluations préliminaires et **3** enquêtes complètes), héritées de la période précédente.

**Tableau 1 : dossiers d'enquête traités par le Mécanisme du 1<sup>er</sup> octobre 2022 au 30 septembre 2023**

Nouveaux cas signalés (total : <b>46</b> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allégations classées sans suite : <b>11</b></li> <li>• Affaires classées après évaluation préliminaire : <b>14</b></li> <li>• Évaluations préliminaires en cours : <b>11</b></li> <li>• Enquêtes complètes ouvertes : <b>10</b></li> </ul>
Cas hérités de la période précédente (total : <b>10</b> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affaires classées après évaluation préliminaire : <b>7</b></li> <li>• Enquêtes complètes : <b>3</b></li> </ul>
Enquêtes (total : <b>13</b> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finalisées : <b>6</b></li> <li>• En cours : <b>7</b></li> </ul>

10. Ces chiffres comprennent certains des 12 cas renvoyés au Mécanisme par le Procureur au cours de la période précédente sur la base du rapport d'un comité consultatif externe ad hoc qui avait été chargé d'examiner la culture de travail au sein du Bureau du Procureur. La procédure spéciale suivie par le Mécanisme pour ces cas est expliquée dans le détail à la section suivante.

11. Sur les 35 nouvelles affaires signalées dans toute la Cour pendant la période considérée, plus de 20 portent sur des allégations de harcèlement, notamment de harcèlement sexuel et/ou d'abus de pouvoir ; cinq d'entre elles ont abouti à l'ouverture d'une enquête complète et cinq autres sont toujours en cours d'évaluation préliminaire.

ii) *Comité consultatif externe ad hoc chargé d'examiner la culture de travail au sein du Bureau du Procureur (« le Comité »)*

12. Comme indiqué dans son dernier rapport annuel, le Procureur a fait suivre au Mécanisme, le 10 mars 2022, un rapport préparé par le Comité intitulé « Allégations individuelles de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination, de représailles et autres fautes graves au sein du Bureau du Procureur ». Ce rapport de 142 pages expose des allégations de « faute grave » formulées à l'encontre de 12 membres ou anciens membres du personnel du Bureau du Procureur, en grande majorité de hauts fonctionnaires, fondées sur les résumés des témoignages livrés par le personnel du Bureau qui étaient exposés dans le rapport.

13. Pour l'un des 12 cas signalés, le Comité a recommandé que le Procureur exerce ses fonctions en matière d'intervention hiérarchique et de gestion des performances pour remédier au problème ; le Mécanisme était d'accord avec cette recommandation.

14. Deux autres des cas signalés étaient déjà visés par des enquêtes, passées ou en cours, du Mécanisme. Aucune autre mesure n'a donc été prise à cet égard par le Mécanisme.

15. Quant aux neuf autres cas signalés, qui auraient été ordinairement considérés comme des allégations de manquement pour lesquelles une évaluation préliminaire aurait été engagée, le Mécanisme a opté pour une démarche différente compte tenu des circonstances dans lesquelles les informations ont été communiquées au Comité et de l'engagement du Mécanisme en faveur d'une approche axée sur les victimes. En particulier, le Mécanisme était conscient du fait que d'après le rapport du Comité, un certain nombre de fonctionnaires interrogés par le Comité étaient réticents à déposer une plainte officielle ou encore à consentir à ce que leurs informations soient utilisées dans une enquête officielle du Mécanisme. De plus, les témoignages ont été livrés sous la forme de résumés non signés. Dans ces circonstances, le Mécanisme a jugé plus prudent de procéder à des activités préliminaires, telles que prendre contact avec les personnes mentionnées dans le rapport du Comité en vue de mieux cerner leur intérêt à prendre part à une enquête du Mécanisme dans le cadre d'une phase d'admissibilité prolongée à titre exceptionnel avant de déterminer s'il convient d'ouvrir une évaluation préliminaire. C'est ainsi que le Mécanisme a pris contact avec plus de 40 plaignants potentiels, près de la moitié ayant été nommément désignés dans le rapport du Comité et le reste d'entre eux ayant été identifié en employant des techniques d'enquête standard. De fait, la plupart de ces fonctionnaires ont été surpris que le Mécanisme soit désormais en possession de leurs témoignages puisqu'ils ont cru comprendre qu'ils avaient fourni ces informations au Comité à titre pleinement confidentiel et s'attendaient à ce qu'elles ne soient partagées qu'avec le Procureur, dans le but de mettre en évidence les problèmes systémiques possibles qui affectent la culture de travail au sein du Bureau du Procureur, et non dans le but de poursuivre des enquêtes sur des fautes personnelles.

a. Enquêtes complètes

16. Pour l'un de ces neuf cas, les personnes contactées ont exprimé le souhait que le Mécanisme procède à une enquête, mais ont indiqué craindre des représailles de la part de la personne mise en cause, avec laquelle elles devaient continuer de travailler. Le **9 mai 2022**, le Mécanisme a donc recommandé au Procureur l'adoption de mesures visant à limiter les risques, consistant notamment, et au minimum, à ne pas faire travailler les personnes affectées avec la personne mise en cause tant que l'enquête du Mécanisme ne serait pas terminée. Le Procureur s'est rallié à cette recommandation et a choisi de suspendre la personne mise en cause, avec traitement plein, en attendant la fin de l'enquête du Mécanisme.

17. Le Mécanisme a terminé son enquête le **9 novembre 2022** et a trouvé des preuves suffisantes pour conclure que le comportement adopté pendant des années par la personne mise en cause envers ses collègues avait créé un cadre de travail hostile et insultant dans les équipes qu'elle dirigeait et que le comportement adopté envers neuf fonctionnaires était constitutif d'un « comportement importun qui a raisonnablement [eu] pour effet la violation de la dignité d'une personne ou la création d'un cadre de travail intimidant, dégradant, hostile, humiliant ou insultant », au sens de la politique anti-harcèlement de la Cour. Le Mécanisme a recommandé l'adoption de mesures disciplinaires appropriées à l'encontre de l'intéressé. Le **31 août 2023**, le Mécanisme a été informé qu'une procédure disciplinaire était en cours, mais que la personne mise en cause avait démissionné de la Cour, et que le Procureur avait décidé de mettre un terme à la procédure en question et de déposer une note dans le dossier administratif de cette personne.

b. Suspensions et démissions dans l'attente de l'issue de l'examen

18. Dans deux autres cas, alors que la phase d'admissibilité était en cours devant le Mécanisme, le Procureur a décidé de suspendre les fonctionnaires faisant l'objet d'allégations de faute sur la seule base du rapport du Comité.

19. Dans le premier cas, après s'être vu notifier sa suspension le **10 juin 2022**, le fonctionnaire concerné a démissionné de ses fonctions le **23 juin 2022** avec un préavis de 90 jours calendaires. Le Mécanisme a conclu la phase d'admissibilité et après avoir identifié des personnes qui souhaitaient l'ouverture d'une enquête, il a procédé à l'évaluation préliminaire du cas. Cette évaluation s'est terminée avant l'expiration du préavis du fonctionnaire concerné, et, le **16 septembre 2022**, le Mécanisme a informé le Procureur que sur la base des entretiens qu'il avait menés avec un certain nombre de membres et d'anciens membres du personnel de la Cour ayant ou non le statut de fonctionnaire, il avait conclu que

tout portait à croire que les actes de l'homme mis en cause relevaient d'un comportement de prédation envers les jeunes femmes employées par la Cour. Par exemple, il semble que le mis en cause usait de l'autorité conférée par son poste élevé au sein du Bureau du Procureur et offrait son aide aux jeunes femmes du Bureau en matière d'avancement de carrière dans le but ultime de nouer une relation plus personnelle avec elles. Cependant, étant donné qu'un grand nombre des personnes auditionnées par le Mécanisme se sont montrées réticentes à dévoiler leur identité au mis en cause dans le cadre d'une enquête complète, comme l'exige le respect des droits de la défense, et compte tenu du départ imminent de l'intéressé, le Mécanisme a décidé de clore le dossier au stade de l'évaluation préliminaire, en indiquant toutefois qu'il aurait mené une enquête complète si l'intéressé n'avait pas quitté la Cour. Le Mécanisme a recommandé qu'une note soit déposée dans le dossier administratif de l'intéressé, laquelle préciserait qu'il avait quitté la Cour alors que des allégations de faute étaient en cours d'examen devant le Mécanisme, et que si cette personne venait à postuler de nouveau à un emploi à la Cour, il fallait l'en informer pour qu'il envisage d'ouvrir une enquête complète à ce moment-là. Le Procureur a accepté cette recommandation.

20. Dans le second cas, le membre du personnel a été suspendu de ses fonctions le **2 septembre 2022**, là aussi pendant la phase d'admissibilité. Bien que le Mécanisme ait pris contact avec un certain nombre de personnes mentionnées dans le rapport du Comité, ainsi qu'avec d'autres personnes identifiées indépendamment, aucune des personnes affectées n'a accepté de formuler des allégations concrètes contre l'individu mis en cause. En particulier, l'allégation la plus grave soulevée par le Comité n'a pas été confirmée par la personne qui aurait été affectée (laquelle n'avait pas été contactée par le Comité). Conformément au processus mis en place pour traiter ces allégations, le Mécanisme a donc informé le Procureur, le **28 septembre 2022**, qu'il classerait ce cas au stade de l'admissibilité.

21. Dans un autre cas, le Mécanisme a considéré que les allégations étaient suffisamment crédibles, concrètes et vérifiables et il a indiqué qu'il aurait ouvert une enquête complète si le fonctionnaire soupçonné d'avoir commis une faute n'avait pas quitté la Cour récemment. Ce fonctionnaire est parti avant d'avoir été informé des allégations, dont il n'a donc jamais eu connaissance. Le Mécanisme a recommandé l'ajout d'une note à son dossier administratif, comme dans le cas précédent, recommandation qui a été acceptée le **20 octobre 2023**.

c. Les cinq cas restants

22. Le Mécanisme a classé les cas restants pour absence de preuves suffisamment crédibles et/ou en raison du refus des plaignants concernés de se faire connaître et de témoigner dans le cadre d'une enquête officielle du Mécanisme. Dans certains de ces cas, il a été tenu compte du fait que la personne mise en cause n'était plus employée par la Cour.

iii) *Allégations étayées et action disciplinaire*

a. Fraude et utilisation à mauvais escient des ressources de la Cour

23. Le **1<sup>er</sup> décembre 2022**, les compagnies d'assurance maladie de la Cour ont saisi le Mécanisme d'allégations concernant des demandes de remboursement prétendument frauduleuses, pour un montant de 125 000 euros environ. Ces demandes auraient été présentées par un membre du personnel de la Cour. Après avoir consulté le Mécanisme, le Greffier a suspendu le fonctionnaire avec traitement plein. Le Mécanisme a présenté ses premières conclusions au Greffier en cours d'enquête, pour que celui-ci envisage de convertir la suspension avec traitement plein en suspension sans traitement. Conformément aux dispositions applicables des textes juridiques, le Greffier a converti la suspension avec traitement plein en suspension sans traitement le **23 décembre 2022**. Le **29 mars 2023**, le Mécanisme a finalisé son enquête et conclu que le fonctionnaire avait présenté des factures frauduleuses à hauteur de 130 548 euros au moins à l'une des compagnies d'assurance, et à hauteur de 22 142 euros à une autre. Il a en outre conclu que le fonctionnaire concerné avait fait une fausse déclaration au sujet de son titre, de ses responsabilités et de ses fonctions, et qu'il avait utilisé sa qualité officielle et les informations obtenues dans le cadre de ses fonctions officielles pour obtenir un avantage financier pour lui-même et d'autres personnes. Enfin, le Mécanisme a conclu que le fonctionnaire concerné avait utilisé à mauvais escient les ressources de la Cour aux fins de ces demandes frauduleuses, et pour accéder à des

documents à caractère pornographique et les stocker. Le Mécanisme a recommandé que des mesures disciplinaires soient prises à son encontre et que l'affaire soit renvoyée aux autorités nationales compétentes, conformément au paragraphe 15 du mandat opérationnel du Mécanisme.

24. À la lumière des conclusions d'enquête du Mécanisme, de la réponse aux allégations apportée par le fonctionnaire, de ses responsabilités au sein de la Cour, et de la gravité du comportement ne donnant pas satisfaction, le Greffier a choisi, le **22 mai 2023**, de ne pas renvoyer l'affaire au Comité consultatif de discipline et de licenciement sans préavis la personne mise en cause, comme le permet le cadre réglementaire applicable à la Cour.

b. Activité extérieure non autorisée et conflit d'intérêts

25. Le **12 septembre 2022**, le Mécanisme a été saisi d'allégations concernant des activités extérieures non autorisées et un possible conflit d'intérêts au sujet d'un fonctionnaire du Greffe, sur la base d'un document officiel indiquant que le fonctionnaire était employé par un conseil dans le cadre d'une affaire active devant la Cour. Le 15 septembre 2022, compte tenu de la nature des allégations et des risques pesant sur des activités en cours, et après consultation du Mécanisme, le Greffier a décidé de suspendre la personne mise en cause avec traitement plein.

26. Le **2 décembre 2022**, le Mécanisme a terminé son enquête et a conclu que, bien que le document soit authentique et fasse effectivement état d'une relation de travail en cours, il n'y avait en réalité et pour l'heure aucun accord formel, et il semblait y avoir un malentendu sur les termes d'une collaboration future entre le fonctionnaire et le conseil. Le Mécanisme étant convaincu de l'inexistence d'une telle relation de travail, le Greffier a levé la mesure de suspension du fonctionnaire. Le **24 février 2023**, sur la base du rapport d'enquête du Mécanisme, le Greffier a conclu que les actes du fonctionnaire procédaient plus d'une erreur de jugement que d'un manquement, et il a donc décidé d'adopter une **mesure d'encadrement** adaptée dans le cadre de la gestion du comportement professionnel.

c. Agression verbale

27. Le **27 octobre 2021**, le Mécanisme a été saisi d'une plainte relative à une allégation d'agression verbale de la part d'un fonctionnaire envers un autre, créant un cadre de travail intimidant, dégradant, hostile, humiliant et insultant pouvant être constitutif d'un cas de harcèlement au travail. Pendant l'enquête du Mécanisme, le fonctionnaire mis en cause était en congé de maladie de longue durée, ce qui a prolongé la durée de l'enquête, et il a démissionné de son poste après avoir été informé de l'enquête dont il faisait l'objet. Le **4 mai 2023**, à la lumière de l'ensemble des preuves, et nonobstant la nature isolée de l'incident, le Mécanisme a conclu qu'il existait des preuves suffisantes pour étayer l'allégation selon laquelle le fonctionnaire considéré parlait à son collègue d'une façon qui était constitutive d'un harcèlement au travail. La personne mise en cause ayant toutefois quitté la Cour, le Mécanisme a recommandé de déposer une note dans son dossier administratif, ce qui a été fait le **1<sup>er</sup> septembre 2023**.

iv) *Sélection de cas classés sans recommandation d'action disciplinaire*

a. Élection du Greffier

28. Le **20 février 2023**, le Mécanisme a été saisi d'allégations se rapportant à l'élection du Greffier ; ces allégations ont également été envoyées au Président de la Cour et à la Présidente de l'Assemblée des États Parties. Un grand nombre des allégations portées ne relevaient pas du mandat opérationnel du Mécanisme, mais l'une d'entre elles indiquait que le personnel de la Section des ressources humaines de la Cour avait « [TRADUCTION] trompé » les juges en manipulant le processus de recrutement, notamment le processus de détermination des candidats éligibles. Le Mécanisme a terminé son évaluation préliminaire le **17 mars 2023** et indiqué qu'il n'avait pas trouvé de preuve que le personnel de la Section des ressources humaines avait fait l'objet de pressions ou d'une influence de la part d'un État partie, contrairement à ce qui était allégué. Bien qu'il n'appartienne pas au Mécanisme de vérifier les critères de fond appliqués et leur interprétation par la Section des ressources

humaines, il suffit d'indiquer qu'il n'y a pas eu d'influence indue ou de manipulation du processus en vue de favoriser, de rendre éligible ou d'écarter un candidat spécifique. Le Mécanisme a donc conclu que les allégations n'étaient pas suffisamment crédibles pour justifier une enquête complète, et il en a informé le plaignant ainsi que le Président de la Cour et la Présidente de l'Assemblée des États Parties.

b. Prolongation des mandats des juges

29. Dans le cadre de l'audit des états financiers de la Cour, les auditeurs externes, à savoir le Comité de l'audit et des inspections de la République de Corée, ont fait savoir au Mécanisme qu'ils avaient identifié certains problèmes concernant les indemnités versées aux juges quittant la Cour, et plus précisément à ceux des juges dont le mandat avait été prolongé et justifiait des versements supplémentaires. Le Mécanisme a examiné ces allégations et les informations communiquées à leur appui par les auditeurs externes, et conclu que l'ouverture d'une enquête était justifiée.

30. Le **28 juin 2023**, le Mécanisme a conclu que les informations qu'il avait réunies ne suffisaient pas à renverser la présomption selon laquelle les anciens juges s'étaient acquittés de leurs fonctions comme il se devait, étant donné que les prolongations de mandat étaient nécessaires pour terminer le travail commencé, et qu'il n'était donc pas établi que le processus judiciaire avait été détourné pour en tirer un avantage pécuniaire personnel. Le Mécanisme a cependant recommandé à la Présidence de la Cour de tenir compte à l'avenir de toutes les conséquences financières résultant de la prolongation du mandat des juges, non seulement pour le paiement des traitements, mais aussi pour le versement des prestations et des droits liés à la prolongation du mandat, dans le but d'éviter tout abus – ou apparence d'abus – du processus judiciaire, ce genre d'abus pouvant porter une atteinte grave à la réputation de la Cour. Le Mécanisme a également informé la Présidente de l'Assemblée des États Parties de l'issue de son enquête et des recommandations formulées, conformément à la règle 26-4 du Règlement de procédure et de preuve.

c. Irrégularité dans le cadre d'une procédure de passation de marché

31. Le **30 janvier 2023**, le Mécanisme a été saisi d'une plainte anonyme dans laquelle il était allégué qu'un prestataire de services de la Cour avait été choisi en dehors de toute procédure de passation de marché adéquate. L'enquête menée par le Mécanisme a permis d'établir qu'une dérogation avait été demandée en bonne et due forme pour passer le contrat avec le prestataire en question, conformément au Règlement financier et Règles de gestion financière, compte tenu de la pandémie de COVID-19 et de la difficulté à prévoir les services requis. Cette dérogation au processus d'achat standard a été dûment autorisée par le Greffier. Le Mécanisme n'a pas trouvé d'éléments pour étayer l'allégation selon laquelle un fonctionnaire aurait agi de manière inadaptée dans le cadre du processus d'achat et il a donc classé l'affaire le **1<sup>er</sup> mai 2023**.

d. Harcèlement au travail

32. Le **23 novembre 2022**, le Mécanisme a été saisi d'allégations de harcèlement au travail formulées à l'encontre de plusieurs hauts responsables de la Cour. La plainte faisait plus particulièrement état d'un certain nombre d'actes qualifiés de harcèlement, d'intimidation et de manipulation, comprenant une mise à l'écart des réunions et des processus décisionnels, le rejet d'avis stratégiques, des demandes de se conformer aux instructions sans droit de donner son avis ou de poser des questions, une réticence à accorder une promotion à des postes d'encadrement et la limitation des possibilités de travail à l'extérieur. Le Mécanisme a considéré que ces allégations n'étaient pas assimilables de manière crédible à du harcèlement, de l'intimidation ou de la manipulation, et il a indiqué que le désaccord d'un responsable sur les questions opérationnelles, ou le fait qu'il prenne une décision sans consulter ses subordonnés ou leur donner des explications, ne constituaient pas forcément un acte de harcèlement ou d'intimidation, bien que cela puisse potentiellement relever d'une mauvaise gestion. Compte tenu de ce qui précède, le Mécanisme a classé l'affaire le **27 septembre 2023**.

## B. Évaluations

33. 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.

34. Comme les années précédentes, après avoir consulté les chefs d'organes et discuté avec le Bureau au cours du deuxième semestre 2022 pour établir son plan de travail en matière d'évaluation, le Mécanisme a décidé d'évaluer le plan stratégique du Bureau du Procureur pour 2019-2021. Le Mécanisme a également soumis à l'examen du Bureau de l'Assemblée des États Parties une liste préliminaire de sujets d'évaluation dépassant le cadre du plan annuel de travail.

35. Le 14 juin 2023, le Bureau de l'Assemblée des États Parties a demandé au Mécanisme d'évaluer le travail du Secrétariat de l'Assemblée des États Parties, en se concentrant sur les questions de gouvernance, de ressources, d'efficacité, de rationalisation des fonctions, et de représentation géographique. Cette évaluation devrait commencer fin 2023 et se poursuivre début 2024.

36. En outre, le Mécanisme a dressé le bilan de cinq années de recommandations formulées à l'issue d'évaluations et de mise en œuvre de ces recommandations. Les parties prenantes aux évaluations ont généralement apprécié l'occasion ainsi offerte de s'exprimer sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations. L'analyse des changements mis en œuvre à la suite des recommandations a également intégré les changements connexes réalisés dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations des experts indépendants. Ce bilan est décrit plus en détail à l'annexe A.

### Évaluation du plan stratégique du Bureau du Procureur pour 2019-2021

37. Le plan stratégique du Bureau du Procureur pour 2019-2021 a été évalué à la demande du Procureur, pour examiner les résultats obtenus pendant la période en question et pendant l'année de transition 2022 et en tirer des leçons en matière de planification stratégique et de gestion de la performance, ainsi que les résultats et la performance liés à la mise en œuvre du plan. L'évaluation tente de répondre à trois questions clés : 1. Le plan stratégique et le processus adoptés par le Bureau du Procureur étaient-ils clairs et cohérents ? ; 2. La mise en œuvre du plan a-t-elle été efficace ? ; et 3. Le Bureau du Procureur s'est-il montré efficace et flexible dans la mise en œuvre du plan, compte tenu de l'incidence qu'ont pu avoir la pandémie de COVID-19 et d'autres difficultés rencontrées ?

38. Le rapport d'évaluation devait initialement être remis à la Présidence de l'Assemblée des États Parties et au Procureur au plus tard le 30 juin 2023. Cependant, en raison de priorités concurrentes, ainsi que de contraintes en termes de capacité et de mouvements de personnel, le Bureau du Procureur a mis un temps considérable à communiquer la documentation pertinente et le rapport ne devrait être prêt que vers la fin de l'année.

## C. Inspection

39. 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.

40. Aucune activité d'inspection n'a été menée au cours de la période considérée.



## D. Autres activités

### i) *Processus de diligence concernant les responsables élus de la Cour*

41. À sa vingt et unième session, l'Assemblée a demandé au Bureau de mettre en place un processus de diligence pour les candidats aux postes de juge dans le cadre de l'élection de 2023, sur la base d'une proposition élaborée par le Mécanisme, en consultation avec la Commission consultative pour l'examen des candidatures au poste de juge de la Cour pénale internationale (« la Commission consultative ») et tenant compte des processus de diligence ad hoc précédemment mis en place à l'occasion des élections aux postes de procureurs adjoints et de Greffier. Le processus de diligence a été conçu pour aider l'Assemblée à déterminer si les candidats aux postes de juge à la Cour en 2023 remplissaient le critère de « haute moralité » énoncé à l'article 36-3-a du Statut de Rome. Censé compléter l'examen des qualifications et de l'expérience professionnelle des candidats réalisé par la Commission consultative, le processus de diligence vise à faciliter l'élection des plus qualifiés d'entre eux à ces postes<sup>1</sup>.

42. Dans le cadre de ce processus, le Mécanisme a procédé, avec l'assistance du Greffe et le soutien du Secrétariat de l'Assemblée des États Parties, à une vérification approfondie des antécédents judiciaires des candidats présélectionnés, ainsi que de leurs qualifications universitaires et professionnelles, au moyen notamment de la consultation de données en libre accès et d'entretiens avec plus d'une centaine d'employeurs (présents ou passés), de collègues et d'employés des candidats présélectionnés.

43. Le 4 avril 2023, le Mécanisme a mis en place un canal de communication confidentiel dédié à la réception d'allégations de manquement visant les candidats présélectionnés et fait connaître son existence au moyen notamment du site Web et des réseaux sociaux de la CPI ; ce canal est resté ouvert jusqu'au 29 juin 2023. Aucune allégation à l'encontre des candidats présélectionnés n'est parvenue au Mécanisme par ce canal ; il semble toutefois qu'un grand nombre des personnes contactées par le Mécanisme ignoraient l'existence du processus de diligence ou du canal de communication dédié.

44. Le 29 juin 2023, le Mécanisme a communiqué à la Commission consultative une partie des informations qu'il avait reçues et qui, bien qu'elles soient sans rapport direct avec le critère de haute moralité des candidats, pouvaient présenter un intérêt au regard des qualifications ou de l'expérience des candidats. Le 28 août 2023, le Mécanisme a présenté son rapport définitif à la Présidence de l'Assemblée des États Parties. Sur la base des informations mises à sa disposition et examinées, le Mécanisme n'a pas décelé de raison de douter de la haute moralité des candidats présélectionnés qui les empêcherait de satisfaire aux exigences posées à l'article 36-3-a du Statut de Rome.

### ii) *Activités de sensibilisation et collaborations externes*

45. Le Mécanisme a continué de mener des séances d'information avec les personnes nouvellement engagées par la Cour, ainsi qu'avec les stagiaires et les professionnels invités. Des sessions d'informations ont aussi été organisées spécifiquement au sujet du mandat d'évaluation du Mécanisme en mars 2023, de même qu'une session à l'échelle de la Cour entière sur la nouvelle instruction administrative relative aux activités d'enquête du Mécanisme.

46. Le Mécanisme a aussi continué de participer activement à des réunions des organes de contrôle des organismes des Nations Unies, comme les Représentants des Services d'enquête du système des Nations Unies et le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, ainsi qu'à celles de la Société européenne d'évaluation et de la Conférence des enquêteurs internationaux. Au cours de ces réunions, les représentants du mécanisme se sont montrés très actifs, notamment dans le cadre d'échanges d'idées et de bonnes pratiques. En particulier, au cours de la période considérée, des représentants du Mécanisme ont discuté avec leurs homologues du processus d'enquête appréciative qui lui a servi de base pour évaluer la culture de travail au sein des chambres en 2022.

<sup>1</sup> Résolution ICC-ASP/21/Res.2, par. 82 ; Bureau de l'Assemblée des États parties, Processus de diligence raisonnable pour les candidats aux postes de juges qui seront élus en 2023, 28 février 2023.

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

47. Pendant la période considérée, les effectifs du Mécanisme ont été au complet pendant une courte période, avec l'arrivée d'un enquêteur adjoint de 1<sup>re</sup> classe en février 2023. Malheureusement, cette personne a quitté ses fonctions en août 2023 et le Mécanisme essaie en ce moment de pourvoir ce poste grâce à la liste de réserve de candidats compétents qu'il avait établie à l'occasion du processus de recrutement.

48. Le Mécanisme a également bénéficié de la possibilité offerte par le Greffe de faire appel à un volontaire rémunéré pour soutenir son activité d'évaluation. Au cours de la période considérée, le Mécanisme, avec le soutien de la Section des ressources humaines, a sélectionné deux professionnels invités, qui le rejoindront pour une période de six mois chacun.

#### **V. Remarques finales**

49. 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.

---