

Cour pénale internationale

ICC-ASP/23/18



Assemblée des États parties

Distr. : Générale
18 octobre 2024

FRANÇAIS
Original : anglais

Vingt-troisième session

La Haye, 2-7 décembre 2024

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 décrit les activités entreprises par le Mécanisme entre le 1^{er} octobre 2023 et le 30 septembre 2024. Au cours de cette période, le Mécanisme a reçu **43** nouvelles allégations de manquement possible et a démarré l'examen approfondi de **25** dossiers. Il a achevé deux évaluations, à savoir l'évaluation du plan stratégique du Bureau du Procureur pour 2019-2021, et celle du Secrétariat de l'Assemblée des États parties. 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 apportant 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, et a élaboré une politique en matière d'évaluations pour 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^{er} octobre 2023 au 30 septembre 2024.

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.

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

3. Conformément à son mandat opérationnel, le Mécanisme continue de collaborer avec la Cour à l'élaboration de textes s'inscrivant dans le cadre réglementaire. Les prochains travaux dans ce domaine pourront consister notamment à mettre à jour la politique de la Cour en matière de lutte contre la fraude, qui date de 2014, et à élaborer une nouvelle politique générale relative aux conflits d'intérêts. Le Mécanisme a également mis au point une nouvelle politique générale régissant la conduite des évaluations à la Cour, qui est soumise à l'approbation de l'Assemblée et détaillée plus loin.

III. Résumé des activités du Mécanisme

A. Enquêtes

4. 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. Dans ce cadre, 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, s'ils étaient avérés, constituer un manquement ou une conduite ne donnant pas satisfaction en vertu du cadre réglementaire de la Cour. Dans l'affirmative, le Mécanisme enregistre officiellement l'affaire et procède en règle générale à une évaluation préliminaire du cas pour déterminer si une enquête complète est justifiée en examinant si l'allégation est crédible, concrète et vérifiable. En cas d'enquête complète, le Mécanisme examine tous les éléments à charge et à décharge disponibles afin d'étayer ou de réfuter l'allégation.

5. Le Mécanisme a aussi continué de rencontrer les personnes qui souhaitent 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 classé sans suite et n'est pas enregistré dans les dossiers du Mécanisme en tant qu'« affaire ».

1. Statistiques

6. Au cours de la période considérée, **43** cas de manquement potentiel ont été signalés au Mécanisme, dont **18** ont été classés sans suite dès la phase d'admissibilité, principalement au motif qu'ils ne relevaient pas du mandat du Mécanisme, ou que les allégations en question avaient déjà été portées ; dans **7** cas, le dossier a été clos au stade des consultations, le plaignant n'ayant pas déposé de plainte officielle après un premier échange avec le Mécanisme.

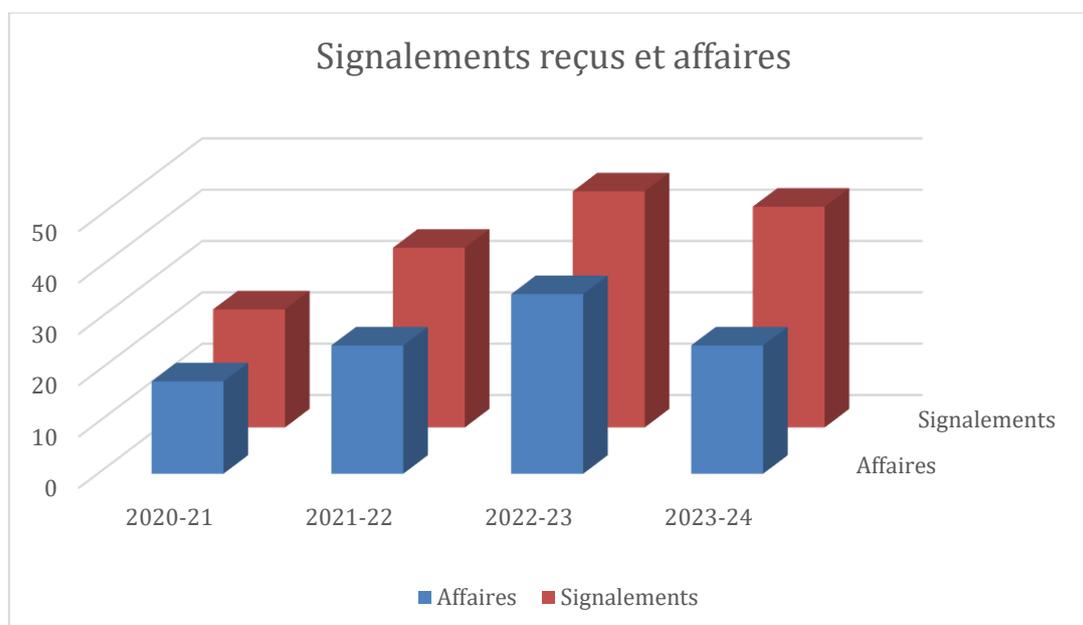
7. Les **25** autres cas constituaient des allégations de manquement et ont donné lieu à l'ouverture officielle d'une affaire. Sur ces **25** cas, **9** ont été classés après évaluation préliminaire, les allégations n'étant pas suffisamment crédibles, concrètes ou vérifiables pour justifier l'ouverture d'une enquête complète, et **6** cas ont abouti à l'ouverture d'une enquête complète. Les **10** derniers cas sont actuellement, à la fin de la période considérée, toujours en cours d'évaluation préliminaire.

8. En prenant en compte les cas hérités de la période précédente, le Mécanisme a réalisé, au cours de la période considérée, **9** enquêtes complètes et **21** évaluations préliminaires.

Tableau 1 : dossiers d'enquête traités par le Mécanisme entre le 1^{er} octobre 2023 et le 30 septembre 2024

Nouveaux cas signalés (total : 43)	<ul style="list-style-type: none"> • Allégations classées sans suite : 18 • Affaires classées après évaluation préliminaire : 9 • Évaluations préliminaires en cours : 10 • Enquêtes complètes ouvertes : 6
Cas hérités de la période précédente (total : 18)	<ul style="list-style-type: none"> • Affaires classées après évaluation préliminaire : 6 • Évaluations préliminaires en cours : 2 • Enquêtes complètes : 10
Enquêtes (total : 16)	<ul style="list-style-type: none"> • Finalisées : 9 • En cours : 7

9. Après que la charge de travail en matière d'enquêtes a connu une augmentation constante au cours des années précédentes (mise en évidence par le graphique ci-dessous), on constate que le nombre d'allégations reçues par le Mécanisme ayant abouti à une enquête a nettement diminué. À ce stade précoce, il est impossible de déterminer si cela est dû à une baisse des signalements ou à l'effet dissuasif des procédures d'enquêtes et des procédures disciplinaires mises en place par la Cour. Cette tendance devra faire l'objet d'un suivi attentif au cours de la prochaine période, puisqu'elle pourrait également avoir des répercussions sur les ressources du Mécanisme.



10. Il convient également de noter que la capacité du Mécanisme de mener des enquêtes en temps voulu a également pâti du fait qu'un grand nombre de personnes faisant l'objet d'une enquête étaient en congé de maladie au moment de cette enquête ou sont tombées malades lorsqu'elles en ont reçu notification. Dans pareil cas, le Mécanisme suspend l'enquête afin de ne pas aggraver le problème de santé mais les mécanismes en place à la Cour pour assurer le suivi de ces congés et vérifier qu'ils sont légitimes sont insuffisants en comparaison avec ceux d'autres organisations internationales, dont celles faisant partie du système des Nations Unies.

2. Enquêtes complètes achevées

a) Harcèlement au travail et abus de pouvoir de la part de responsables élus

11. Le **2 décembre 2022**, le Mécanisme a reçu sur papier une plainte anonyme alléguant qu'un responsable élu avait traité des membres du personnel de la Cour d'une façon telle que, si ces actes étaient avérés, ils pourraient être constitutifs de harcèlement au travail. En particulier, il était mentionné dans la plainte que le responsable élu avait maltraité des membres du personnel et leur avait communiqué son feedback de façon violente. Les exemples fournis faisaient état de l'usage d'adjectifs péjoratifs, d'attribution de tâches personnelles et d'appels répétés en dehors des heures de bureau pour des questions personnelles, ou des questions non urgentes en lien avec la Cour.

12. Le Mécanisme a achevé son enquête le **10 janvier 2024**. C'est de loin la plus grande enquête qu'il ait jamais menée s'agissant du nombre de personnes concernées et de témoins, plus de 50 témoins ayant été auditionnés. La majorité des membres du personnel ayant travaillé avec le responsable élu concerné ont fait état de problèmes concernant sa manière de communiquer et ses méthodes de travail, notamment le fait de hausser le ton ou de s'adresser aux membres du personnel en les rabaisant, de les contacter fréquemment en dehors des heures de bureau et de demander de l'aide pour des tâches ne relevant pas de leurs responsabilités, ainsi qu'une indifférence générale pour les autres responsabilités du personnel, autant d'actes que nombre des membres du personnel jugeaient hostiles et malsains. Parmi ces exemples, plusieurs cas spécifiques ont été mis en avant et remémorés tant par les personnes affectées que par des membres du personnel qui, de manière générale, appréciaient de travailler avec le responsable élu en question.

13. Le responsable élu a nié les allégations en bloc, affirmant qu'il se peut que son caractère affirmé et sa façon de parler sans détours aient été mal perçus pour des raisons culturelles. Il a ajouté qu'à son avis, les allégations avaient été orchestrées dans le cadre d'un complot à son encontre visant à nuire à l'exercice de ses fonctions.

14. Le Mécanisme a conclu qu'il y avait des preuves suffisantes pour étayer certaines des allégations, mais pas toutes. Dans certains cas, il a conclu que le responsable élu avait eu un comportement dont on pouvait raisonnablement penser qu'il créerait un climat de travail intimidant, hostile ou offensant ou qu'il pourrait être perçu comme tel, au sens de l'instruction administrative de la Cour relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir (« l'Instruction administrative relative au harcèlement »), et qui a fait craindre au personnel d'en être la cible.

15. Le **10 janvier 2024**, le Mécanisme a soumis son rapport à l'organe compétent de la Cour conformément à la règle 26 du Règlement de procédure et de preuve, et a informé l'Assemblée des résultats de son enquête. La décision concernant les éventuelles mesures à prendre à l'égard du responsable élu concerné, le cas échéant, est encore **pendante**.

b) Absence de coopération de la part d'un responsable élu et immixtion dans une enquête menée par le Mécanisme

16. Le **3 octobre 2023**, au cours de l'enquête menée par le Mécanisme dans l'affaire susmentionnée, un autre responsable élu s'est refusé à coopérer à cette enquête en s'abstenant de répondre aux questions posées par le Mécanisme lors d'une audition officielle. Lorsqu'il lui a été rappelé qu'il avait l'obligation de coopérer conformément aux résolutions pertinentes de l'Assemblée des États parties et aux instruments adoptés par la Cour, il a informé le Mécanisme que, selon lui, le responsable concerné pouvait faire comme bon lui semble et, s'agissant de son propre comportement, il a invité le Mécanisme à en référer à l'Assemblée s'il le souhaitait, avant de mettre abruptement fin à l'audition. Ultérieurement, il a été rapporté au Mécanisme que le responsable élu se serait mis en rapport avec l'une des personnes affectées pour s'enquérir de sa participation à l'enquête, et que celle-ci s'était tellement sentie intimidée qu'elle avait envisagé de s'en retirer.

17. Pour éviter tout autre risque éventuel d'intimidation de témoins, le Mécanisme a recommandé que des mesures soient prises pour empêcher le responsable élu en question d'interagir avec d'autres témoins, mais a été informé que le cadre réglementaire existant ne prévoyait pas de telles mesures. Tout en marquant son désaccord, le Mécanisme a pris acte de cette éventuelle lacune du cadre réglementaire concernant la reddition de comptes des responsables élus et a informé l'Assemblée de la nécessité d'examiner cette question.

18. Le **30 novembre 2023**, le Mécanisme a terminé son enquête en concluant que le responsable élu s'était abstenu de lui apporter sa coopération sans raison valable, en violation du cadre réglementaire de la Cour. Il a en outre été conclu que le responsable élu s'était indûment immiscé dans l'enquête menée sur des allégations portées contre un autre responsable élu, en portant atteinte à la confidentialité et en se livrant à des actes qui, bien qu'involontairement, ont eu pour effet d'intimider au moins deux membres du personnel.

19. Le **28 février 2024**, un **blâme écrit** a été délivré contre le responsable élu en vertu de la règle 30 du Règlement de procédure et de preuve.

c) Allégation de défaut d'aptitude au service

20. Le **17 février 2023**, le Mécanisme a reçu une allégation de conduite ne donnant pas satisfaction de la part d'un membre du Bureau du Procureur, attribuée à un éventuel abus d'alcool et/ou usage d'autres substances psychotropes qui auraient rendu l'intéressé inapte au service d'une manière

pouvant avoir porté préjudice à la réputation de la Cour. Le Procureur a fait le choix de suspendre l'intéressé de ses fonctions dans l'attente de l'enquête.

21. Le **29 novembre 2023**, le Mécanisme a terminé son enquête, estimant qu'il y avait des preuves suffisantes pour conclure qu'à deux reprises, alors qu'il était en mission, le membre du personnel s'était trouvé sous l'emprise de substances psychotropes au point que cela avait été signalé par des collègues. Le Mécanisme ayant constaté que le cadre réglementaire de la Cour n'indiquait pas clairement si le fait d'être sous emprise dans les cas rapportés constituait nécessairement une conduite ne donnant pas satisfaction, il n'a pas été en mesure de formuler une recommandation quant à savoir si des mesures disciplinaires étaient justifiées et a renvoyé l'affaire au Procureur, qui a décidé de déclencher une procédure disciplinaire, laquelle est encore **pendante**.

22. Le Mécanisme a également recommandé à la Cour de préciser dans les politiques applicables la question de la consommation d'alcool et d'autres substances lors de missions.

d) Harcèlement au travail et harcèlement sexuel

23. Le **14 mars 2023**, le Mécanisme a reçu une allégation d'agression verbale de la part d'un fonctionnaire envers un autre, suivie d'un courriel adressé à tout le personnel d'une grande section concernant cet incident, ce qui pourrait avoir créé un climat de travail intimidant, dégradant, hostile, humiliant et insultant pouvant être constitutif d'un cas de harcèlement au travail. Le Mécanisme a élargi la portée de l'enquête pour prendre en considération des informations supplémentaires reçues au cours de l'enquête, indiquant que le fonctionnaire concerné pourrait également s'être livré à du harcèlement sexuel en envoyant à un autre fonctionnaire des messages à caractère sexuel. Le **13 avril 2023**, le Mécanisme a reçu des allégations selon lesquelles ce même fonctionnaire aurait harcelé sexuellement un stagiaire de la section, en faisant des commentaires malvenus à caractère sexuel. Le **3 novembre 2023**, le Mécanisme a conclu que l'allégation de harcèlement sexuel contre le stagiaire était étayée, et que l'allégation de harcèlement au travail était étayée partiellement, et a recommandé la prise de mesures disciplinaires.

24. Le **24 mai 2024**, le Greffier, compte tenu de la recommandation du Comité consultatif de discipline de la Cour et du rapport d'enquête du Mécanisme, a **mis fin** à l'engagement du fonctionnaire concerné avec indemnité tenant lieu de préavis conformément à la règle 110.6-a-viii du Règlement du personnel.

e) Fait d'accorder un accès non autorisé et de s'abstenir de déclarer un conflit d'intérêts

25. Le **31 mai 2023**, le Mécanisme a reçu une allégation de manquement possible de la part d'un fonctionnaire de la Cour qui aurait à diverses reprises accordé à une personne non autorisée l'accès aux systèmes, matériels et installations de la Cour. Au cours de son enquête, le Mécanisme a constaté que le fonctionnaire concerné pourrait avoir omis de déclarer un conflit d'intérêts concernant sa relation personnelle avec cette personne non autorisée.

26. Le **24 avril 2024**, le Mécanisme a achevé son enquête et a conclu qu'il existait des preuves suffisantes pour étayer l'allégation selon laquelle le fonctionnaire concerné avait effectivement donné à une personne non autorisée l'accès aux systèmes, matériels et installations internes confidentiels et hautement sensibles de la Cour, comportement qui pourrait avoir été influencé par un conflit d'intérêts. Le Mécanisme a recommandé que des mesures disciplinaires appropriées soient prises à l'encontre du fonctionnaire concerné, et la procédure disciplinaire est toujours **en cours**.

27. Le Mécanisme a également recommandé que la Cour envisage de mettre en place des politiques écrites claires concernant l'accès aux espaces sensibles du bâtiment et que le personnel de la Section de la sécurité procède à la fouille stricte des personnes ayant obtenu un accès non autorisé aux zones d'accès restreint, avant de leur permettre de quitter le bâtiment.

f) Harcèlement et comportement indigne d'un fonctionnaire international

28. Le **3 avril 2023**, le Mécanisme a reçu une allégation de harcèlement au travail contre un responsable qui aurait notamment employé des termes condescendants et péjoratifs à l'égard du personnel d'un bureau de pays, et a formulé des commentaires discriminatoires contre la population de ce pays.

29. Le **11 juillet 2024**, le Mécanisme a achevé son enquête et a conclu que l'un des commentaires faits par le fonctionnaire concerné envers un autre fonctionnaire constituait une conduite malvenue qui pourrait raisonnablement être perçue comme étant choquante ou humiliante, et susceptible de créer un climat de travail intimidant ou offensant. Le Mécanisme a également conclu qu'un autre des commentaires du fonctionnaire concernant la population du pays où se situe le bureau était inapproprié et ne correspondait pas aux valeurs de la Cour ni à la conduite attendue d'un fonctionnaire international. Le Mécanisme a donc recommandé la prise de mesures administratives et/ou disciplinaires. La question est encore **en attente** d'une décision.

g) Discrimination et abus de pouvoir

30. Le **14 septembre 2023**, le Mécanisme a reçu un rapport alléguant que deux fonctionnaires de la Section de la sécurité avaient fait à l'égard d'un membre du public des commentaires malvenus concernant sa nationalité.

31. Le Mécanisme a terminé son enquête le **26 juillet 2024** et a conclu qu'un des fonctionnaires avait manqué de discernement en plaisantant avec un membre du public, qui s'en était sincèrement et raisonnablement offensé. L'enquête a montré que le second fonctionnaire n'avait pas pris part à ce commentaire. Le Mécanisme considère qu'il s'agit en l'occurrence d'un manque de discernement, et qu'il convient de traiter ce cas au moyen de mesures d'encadrement plutôt que disciplinaires. De plus, il a conclu que la situation avait pris de l'ampleur en raison d'un manque de rigueur dans les processus destinés à traiter de tels incidents en interne dans la section, et a recommandé qu'il soit rappelé au personnel de la Section de la sécurité de suivre les règles et procédures applicables en matière de préservation des preuves dans le cadre du traitement de plaintes, ce qui n'a pas été fait en l'occurrence.

3. Sélection d'affaires classées sans enquête complète

a) Violation du Code d'éthique judiciaire

32. Le **29 février 2024**, le Mécanisme a été saisi d'un cas de manquement possible de la part d'un juge, qui pourrait avoir enfreint le Code d'éthique judiciaire en tentant indûment d'influencer l'élection de la Présidence 2024, en enfreignant la Directive relative à la procédure d'élection de la Présidence. Le signalement mentionnait également de possibles irrégularités liées à plusieurs absences de la Cour. Dans le cadre de son examen préliminaire, le Mécanisme a pris connaissance d'informations supplémentaires, selon lesquelles le juge pourrait avoir commis une autre atteinte au Code d'éthique judiciaire en communiquant des informations confidentielles à un journaliste.

33. Le **12 juillet 2024**, le Mécanisme a terminé son examen préliminaire et a conclu que, bien qu'il ait pu y avoir une violation de la Directive relative à la procédure d'élection, elle n'avait pas eu d'incidence sur l'élection proprement dite. Quant à l'interview accordée à un journaliste, le Mécanisme a jugé que cette allégation était crédible, concrète et vérifiable pour justifier une enquête complète ; il a

cependant considéré que l'ouverture d'une enquête complète ne constituerait pas une utilisation judiciaire de ses ressources, étant donné que le mandat du juge arrivait à son terme. S'agissant de l'absentéisme, le Mécanisme relève que les droits des juges concernant par exemple les congés annuels, les congés de maladie et le travail à distance ne sont pas clairement définis par les textes juridiques de la Cour et/ou ne leur ont pas été clairement communiqués, et qu'il n'existe aucun mécanisme d'application. En conséquence, le Mécanisme a recommandé que la Présidence, avec l'aide du Greffier, envisage de réviser le système pour pouvoir consigner et/ou surveiller les absences des juges à des fins de transparence.

b) Conflit d'intérêts

34. Le Mécanisme a également examiné les allégations reçues le **17 août 2023** concernant un possible conflit d'intérêts du Procureur dans le cadre d'une situation à l'examen devant la Cour. Le Mécanisme a conclu que la plainte ne nécessitait pas d'enquête complète ; il a en effet pu confirmer que des déclarations publiques concernant les récusations, si besoin était, ont été faites tant par le Bureau du Procureur que par les chambres concernées par le biais des décisions qu'elles ont rendues, et qu'aucun des faits allégués n'a donné lieu à un conflit d'intérêts réel ou apparent.

c) Manquement de la part d'enquêteurs du Mécanisme

35. Le chef du Mécanisme a également reçu, le **31 janvier 2023**, des allégations selon lesquelles, des enquêteurs du Mécanisme avaient commis des manquements à l'occasion d'un entretien avec un témoin, le plaignant alléguant que « [TRADUCTION] les réponses [qu'il donnait] étaient sans cesse remises en question de manière avilissante, intimidante, rabaisante et humiliante, dans le but de [le] présenter [...] sous un jour défavorable ». Conformément au paragraphe 51 de son mandat opérationnel, le chef du Mécanisme a consulté le Président de l'Assemblée et, pour éviter toute apparence de manque d'objectivité ou d'impartialité, a requis un examen externe des allégations par un service d'enquête d'une organisation de l'ONU.

36. Le **31 octobre 2023**, le Mécanisme a reçu le rapport des enquêteurs externes qui ont conclu, après examen de la transcription et de l'enregistrement audio de l'entretien, que a) les questions, les déclarations et l'attitude verbale des enquêteurs ne pouvaient être qualifiées d'« agressives » ; b) les arguments et questions présentés par les enquêteurs étaient justifiés par la nécessité d'obtenir plus d'informations et de comprendre les griefs du plaignant, et que ce qui était perçu comme des « remises en question » constituait en réalité des efforts de la part des enquêteurs pour lever des contradictions apparentes ; c) les enquêteurs externes n'ont pas constaté de tentative de présenter le plaignant « sous un jour défavorable », « d'exonérer l'auteur », ou de soutenir une théorie en particulier ; et d) ils n'ont pas constaté qu'à un quelconque moment l'attitude des enquêteurs pourrait raisonnablement avoir été considérée comme une atteinte à la dignité du plaignant, un acte de harcèlement, de discrimination ou d'abus de pouvoir.

d) Violation alléguée de l'instruction administrative relative au harcèlement par un responsable élu

37. Le **3 mai 2024**, des allégations selon lesquelles un responsable élu aurait adopté un comportement contraire à l'instruction administrative relative au harcèlement ont été portées à la connaissance du Mécanisme. L'allégation ayant été communiquée par un tiers, l'instruction administrative requiert que le Mécanisme « cherche [...] à recueillir le point de vue de [la victime alléguée] avant de décider s'il convient d'ouvrir une enquête ». Le Mécanisme a procédé de la sorte, et la personne qui aurait été affectée a refusé de déposer officiellement plainte auprès de lui, même après avoir été informée qu'une éventuelle enquête pourrait être confiée à une entité externe. Surtout, la

personne qui aurait été affectée a refusé de confirmer ou d'infirmer explicitement les faits rapportés au Mécanisme par un tiers. Par conséquent, le Mécanisme a conclu qu'une enquête n'était pas nécessaire à ce stade, mais il a recommandé la mise en place de mesures afin de protéger les droits de tous à l'avenir, que ce soit ceux de la victime potentielle ou ceux de la personne mise en cause.

B. Évaluations

38. 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.

39. Les évaluations menées par le Mécanisme servent globalement à deux choses : elles permettent de donner à des acteurs clés des informations relatives à la performance et aux résultats obtenus, à des fins de responsabilisation, et elles permettent de bénéficier d'enseignements et d'un éclairage sur ce qui fonctionne bien et ce qui reste à améliorer.

1. Évaluations réalisées

40. Au cours de la période considérée, le Mécanisme a publié deux rapports d'évaluation : l'un sur le plan stratégique du Bureau du Procureur pour 2019-2021, et l'autre sur le Secrétariat de l'Assemblée des États parties.

a) Évaluation du plan stratégique du Bureau du Procureur pour 2019-2021

41. Le plan stratégique du Bureau du Procureur pour 2019-2021 a été évalué à la demande du Procureur en 2022, pour faire le point sur les résultats et la performance du Bureau pendant la période 2019-2021 et pour en tirer les leçons. L'évaluation a répondu à trois questions : 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 ?

42. Le Mécanisme a remis son rapport d'évaluation en **mai 2024**. Il a conclu que la stratégie et les objectifs globaux du plan stratégique étaient clairs et cohérents, mais que cela était moins évident pour les sous-objectifs, et que l'importance stratégique de certains objectifs spécifiques était discutable. L'évaluation a révélé que le processus de planification était bien établi et bien compris par les membres du Bureau du Procureur, mais que l'implication de ceux-ci faisait défaut. Il semble y avoir un décalage entre la planification stratégique et la mise en œuvre, qui pourrait être dû au fait que ce sont des équipes différentes qui ont participé à l'élaboration du plan et des systèmes de suivi et que le personnel y a peu recouru pendant toute la période de mise en œuvre. Le système de suivi de la performance a évolué depuis 2015 et il a été perfectionné au cours du cycle 2019-2021 ; bien qu'il soit utilisé par les principaux responsables, les mises à jour sur les progrès d'ensemble font défaut au niveau de la direction et des sections.

43. Malgré des difficultés internes et externes, le Bureau du Procureur a franchi des étapes importantes dans ses activités principales et a favorisé une culture d'apprentissage continu, grâce notamment au concours de nombreux groupes de travail internes se consacrant aux points à améliorer, en recourant à un processus de retours d'expérience et à des bases de données, et en exploitant les enseignements tirés. L'auto-évaluation de la politique relative aux crimes sexuels et sexistes pendant les sept années de sa mise en œuvre a contribué à la responsabilisation et offert un aperçu de son

application à toutes les phases au Bureau du Procureur. Des efforts visant à renforcer le leadership, améliorer le bien-être du personnel, sensibiliser aux questions de genre et de diversité et à gérer efficacement les ressources ont été faits au cours de la période 2019-2021. Cependant, des tensions interpersonnelles subsistent entre certains responsables, ce qui a des répercussions sur l'efficacité et la culture de l'organisation.

44. Le Mécanisme a constaté le peu de marge dont il disposait pour évaluer les résultats et la performance des objectifs stratégiques 3 (obtenir l'exécution des mandats d'arrêt) et 6 (complémentarité) en raison des données et informations limitées communiquées par le Bureau du Procureur. Certains engagements clés ont été atteints juste avant la fin du mandat du précédent Procureur, et certains projets ont avancé pendant la pandémie de COVID-19, ayant gagné en pertinence pendant cette période (p. ex., enquêtes en ligne). Le Bureau du Procureur a maintenu ses activités en dépit des perturbations, mais il a rencontré des difficultés dans la mise en œuvre de certaines parties du plan. La transition vers le nouveau cycle stratégique a fait apparaître de nouvelles priorités, bien qu'il s'appuie sur les réalisations antérieures, par exemple l'exécution de la stratégie d'achèvement des situations.

45. Le Mécanisme a fait trois recommandations aux responsables du Bureau du Procureur au sujet de la planification stratégique, de l'amélioration de la participation du personnel et de l'amélioration de la communication sur les résultats et la performance, pour que les futurs plans gagnent en pertinence et motivent davantage le personnel.

b) Évaluation du Secrétariat de l'Assemblée des États parties

46. L'Assemblée des États parties a demandé au Mécanisme d'évaluer le travail du Secrétariat de l'Assemblée, en se concentrant sur les questions de gouvernance, de ressources, d'efficacité, de rationalisation des fonctions et de représentation géographique. L'objectif était de formuler des recommandations en vue d'améliorer les fonctions et la structure du Secrétariat pour qu'il serve mieux l'Assemblée.

47. L'évaluation a montré que l'orientation client du Secrétariat et les prestations de services qu'il offre sont globalement satisfaisantes, comme en témoignent les appréciations élevées reçues dans les domaines tels que l'appui administratif, la gestion des conférences, l'organisation d'événements spéciaux et l'établissement de rapports analytiques. Cependant, elle a mis en évidence la nécessité de disposer d'un mécanisme de retour d'expériences pour les clients afin de continuer d'améliorer les prestations de services offertes. Malgré l'évaluation globalement satisfaisante des services assurés par le Secrétariat, il a été déterminé que ses méthodes de travail — surtout dans le domaine de la planification, du suivi, de l'évaluation, de l'assurance qualité et des systèmes de remontées d'information — devaient être substantiellement améliorées pour renforcer la gestion de la charge de travail et apporter un appui plus efficace à l'Assemblée.

48. L'évaluation montre également que, en comparaison avec les secrétariats similaires d'autres organisations internationales, le Secrétariat dispose d'un personnel suffisant même s'il est difficile de poser un diagnostic précis du fait de l'inefficacité de sa structure organisationnelle actuelle. L'évaluation a également montré que le moral du personnel du Secrétariat était bas, en raison notamment des problèmes structurels, de la répartition inefficace du travail, des compétences sous-exploitées et de mauvaises pratiques de gestion, qui nécessitent des mesures spécifiques d'amélioration. Le Mécanisme a invité l'Assemblée à remplacer l'organisation actuelle, consistant à affecter exclusivement certains membres du personnel à certains portefeuilles spécifiques, par un modèle plus fonctionnel, qui favoriserait une répartition du travail plus flexible et efficace. Le Mécanisme a également constaté que le système de reddition de comptes au sein du Secrétariat laissait à désirer, par exemple en matière de gestion de la performance.

49. Le rapport d'évaluation contient quatre recommandations portant sur ces questions.

2. Appui en matière d'évaluations décentralisées

50. Conformément au mandat opérationnel du Mécanisme, la fonction d'évaluation comprend également des évaluations décentralisées et une assurance qualité. Pendant la période considérée, le système de suivi de la performance du Fonds au profit des victimes a bénéficié de l'assurance qualité du Mécanisme. Le Mécanisme a également fourni des conseils à l'occasion de l'évaluation à mi-parcours des réparations mises en œuvre par le Fonds au profit des victimes au Mali dans le cadre de l'affaire *Ahmad al-Faqi Al-Mahdi*, qui a été menée par l'Université d'Édimbourg sur mandat du Fonds.

51. Le Mécanisme a également abordé avec le Secrétariat du Fonds au profit des victimes et son Conseil de direction la question d'une future collaboration conjointe, comprenant la possibilité d'évaluer des programmes et projets mis en place dans le cadre d'ordonnances de réparation délivrées par la Cour.

3. Politique d'évaluation

52. Depuis 2017, le Mécanisme a mené à bien sept évaluations indépendantes, ce qui démontre une maturité, une sollicitation, une capacité et une expérience croissantes dans ce domaine stratégique critique pour la Cour. Il a donc considéré qu'il était opportun et nécessaire d'élaborer une politique d'évaluation officielle de la Cour (« la Politique »), afin de renforcer et d'ancrer le mandat d'évaluation dans le cadre réglementaire de la Cour compte tenu de cette pratique croissante, et de compléter les dispositions du mandat opérationnel du Mécanisme en matière d'évaluation.

53. Une fois adoptée, la Politique s'appliquera à toutes les évaluations menées à la Cour, y compris par le Mécanisme. Elle a été élaborée conformément aux normes et règles d'évaluation du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE), et en consultation avec les partenaires internes et externes de la Cour. La Politique définit le but, les concepts, les règles et l'utilisation des évaluations au sein de la Cour, le cadre institutionnel et les rôles et responsabilités, les mesures destinées à préserver l'indépendance de l'évaluation et les responsabilités en la matière, les critères de financement de la fonction d'évaluation, les mesures pour assurer la qualité des évaluations et leur suivi, un cadre pour les évaluations décentralisées, et prévoit un examen périodique ou une évaluation externe de la Politique.

54. Le Mécanisme a présenté cette Politique à l'Assemblée, en vue de son adoption dans une résolution officielle de l'Assemblée.

4. Sondage sur les évaluations

55. Le Mécanisme a réalisé un sondage en ligne afin de recueillir l'avis des membres du personnel, de la direction et des responsables élus sur les évaluations réalisées à la Cour par le Mécanisme. Les questions portaient sur l'expérience des participants mais aussi sur ce que le personnel savait globalement de la fonction, du mandat, du processus d'évaluation et des ressources en la matière (p. ex., les rapports d'évaluation). Les principaux résultats de ce sondage seront résumés dans le prochain rapport annuel du Mécanisme.

C. Inspection

56. 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.

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

IV. Activités de sensibilisation et collaborations externes

58. Grâce à la poursuite d'activités de sensibilisation, le Mécanisme a continué de jouer un rôle clé en matière de sensibilisation pour informer les membres du personnel de la Cour sur les droits et obligations qui sont les leurs en qualité de fonctionnaires de la Cour et fonctionnaires internationaux, ainsi que sur les trois fonctions du Mécanisme.

59. Au cours de la période considérée, le Mécanisme a continué de contribuer au programme d'accueil des nouveaux fonctionnaires et stagiaires, et il a participé pour la première fois au programme spécialisé d'accueil des nouveaux juges élus.

60. Le Mécanisme a également continué de soutenir la Cour dans l'élaboration d'un programme de formation anti-harcèlement.

61. Le Mécanisme a continué de participer activement à des réseaux professionnels, et a en particulier travaillé avec la Conférence des enquêteurs internationaux, les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies (UN-RIS), le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE) et la Société européenne d'évaluation (EES). Ces collaborations ont facilité l'échange de bonnes pratiques et renforcé le réseau établi par le Mécanisme avec des organisations internationales similaires ayant des fonctions d'évaluation et d'enquête. Ainsi, le spécialiste principal de l'évaluation continue de faire office de coanimateur du groupe de travail d'examen par les pairs de la fonction d'évaluation du GNUE.

V. Effectifs du Mécanisme et questions administratives

62. Pendant la période considérée, le personnel du Mécanisme comptait un spécialiste principal de l'évaluation (P-4), un enquêteur principal (P-4), un enquêteur (P-3, personnel temporaire), un enquêteur adjoint de 1^{re} classe (P-2), et un fonctionnaire (agent des services généraux, autre classe) apportant un appui administratif et de fond au service. L'enquêteur adjoint de 1^{re} classe a été recruté et a rejoint le Mécanisme le 15 mars 2024. Le Mécanisme avait également besoin de couvrir des périodes d'absence prolongée pendant cette période.

63. Le spécialiste principal de l'évaluation a été assisté par deux professionnels invités bénéficiant d'un financement pendant la période considérée, ce qui a renforcé les capacités et permis de faire avancer les évaluations en cours, la Politique d'évaluation et l'assurance qualité, entre autres domaines d'activité. Afin de continuer à soutenir ses capacités d'évaluation, le Mécanisme a proposé dans son budget-programme pour 2025 de faire appel, dans le cadre du Programme des Volontaires des Nations Unies, à un évaluateur spécialisé. Avec cette formule, qui s'inscrit dans le programme des jeunes évaluateurs émergents du Programme des Volontaires des Nations Unies (UNV YEEs), le Mécanisme contribuerait à la stratégie d'économies et d'efficacités de la Cour. Le Mécanisme a présenté cette proposition après avoir consulté la Section des ressources humaines de la Cour.

VI. Remarques finales

64. 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.