Cour pénale internationale

ICC-ASP/25/33

Assemblée des États Parties

Distr. : générale

11 novembre 2026

Original : anglais

Vingt-cinquième session

La Haye, 30 novembre – 7 décembre 2026

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. Le Mécanisme 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, en toute indépendance, des enquêtes administratives internes, notamment en matière de diligence raisonnable s'agissant des personnes candidates aux postes électifs de la Cour, ainsi que des évaluations et des inspections internes.

Le présent rapport porte sur les principales activités et réalisations du Mécanisme entre le 1er octobre 2025 et le 30 septembre 2026.

Au cours de la période considérée, la hausse notable du nombre d'allégations de fautes reçues par le Mécanisme s'est poursuivie. Au total, le Mécanisme a examiné 136 dossiers, dont 53 ont été hérités de périodes précédentes et 83 ont été reçus durant la période considérée.

Le Mécanisme a finalisé le rapport relatif à l'évaluation indépendante de la complémentarité en République de Guinée. La période considérée a également été marquée par le lancement de l'évaluation des capacités de localisation des suspects de la CPI et de l'examen externe de la fonction d'évaluation.

Le Mécanisme a mis en œuvre la procédure de diligence raisonnable s'agissant de quatorze personnes dont la candidature a été présentée pour l'élection des juges de la Cour prévue en décembre 2026. Le 31 juillet 2026, il a transmis son rapport confidentiel à la Présidence de l'Assemblée des États Parties et à la Commission consultative pour l'examen des candidatures au poste de juge. Un rapport donnant un aperçu du processus et exposant les principaux enseignements à en tirer est joint en annexe au présent rapport (Annexe I).

I. Introduction

1. Le présent rapport annuel est soumis à l'Assemblée conformément au paragraphe 50 du mandat opérationnel du Mécanisme (résolution ICC-ASP/24/Res.2, Annexe II[1]) et porte sur les activités du Mécanisme pour la période allant du 1er octobre 2025 au 30 septembre 2026.

2. Au cours de la période considérée, le Mécanisme a continué d'assurer un contrôle indépendant et exhaustif des activités de la Cour au moyen d'enquêtes administratives, d'évaluations et d'inspections internes. Il a également conduit une procédure de diligence raisonnable dans le cadre des élections des juges qui doivent se tenir en 2026.

3. Cette période a été marquée par une hausse considérable et continue de la charge de travail du Mécanisme, qui met en lumière le rôle important joué par ce dernier pour assurer un contrôle exhaustif des activités de la Cour et contribuer à l'amélioration de la culture sur le lieu de travail.

II. Résumé des activités du Mécanisme

A. Enquêtes

4. Au cours de la période concernée par le présent rapport, 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 fautes. Dans ce cadre, il 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. Si oui, il enregistre officiellement l'affaire et procède à une évaluation préliminaire pour déterminer si une enquête complète est justifiée, après examen du caractère crédible, concret et vérifiable de l'allégation. En cas d'enquête complète, le Mécanisme examine tous les éléments à charge et à décharge disponibles qui étayent ou réfutent l'allégation.

5. Le Mécanisme a aussi continué de rencontrer les personnes qui souhaitaient discuter de plaintes potentielles et lui demander conseil sur le processus à suivre en cas de plainte officielle. Si pareille consultation n'aboutit pas à une plainte officielle, le cas n'est pas enregistré en tant qu'« affaire » par le Mécanisme, mais demeure consigné dans son système interne.

6. Le Mécanisme reconnaît qu'il est essentiel pour les parties concernées que les affaires trouvent une issue en temps opportun, notamment pour permettre que des mesures administratives et judiciaires soient prises s'il y a lieu ; par conséquent, de nombreux efforts ont été mis en œuvre en ce sens. Pour répondre à ces contraintes liées aux capacités, le Mécanisme s'est adjoint les services d'enquêteurs externes afin d'étoffer ses faibles effectifs en personnel d'enquête.

1. Aperçu des dossiers traités

7. Au cours de la période qui nous intéresse ici, la hausse considérable du nombre d'allégations de faute reçues par le Mécanisme s'est poursuivie. Au total, le Mécanisme a examiné **136 dossiers**, dont **53** ont été hérités de périodes précédentes et **83** ont été reçus durant la période considérée.

[1] Telle que modifiée par la résolution ICC-ASP/24/Res.2 de l'Assemblée du 13 décembre 2025.

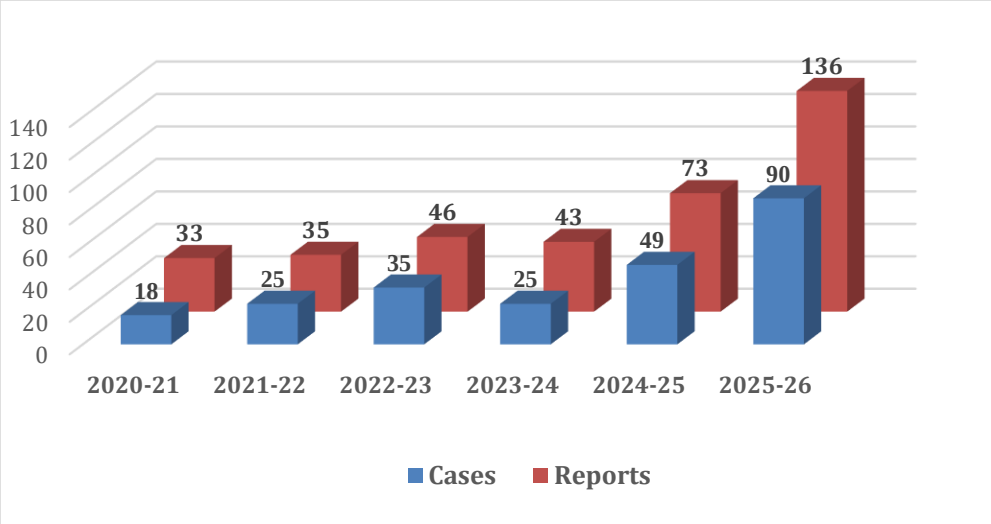
Figure 1 : Dossiers traités

Dossiers	Nombre	Pourcentage du nombre total
Dossiers hérités de la période précédente	53	38,97 %
Nouveaux dossiers reçus durant la période considérée	83	61,03 %
Nombre total de dossiers examinés	136	100 %

Figure 2 : Répartition des affaires

Nombre total d'affaires examinées	136
1. Classement sans suite ou classement après évaluation préliminaire	
Affaires classées sans suite	22
Affaires classées après évaluation préliminaire	8
Évaluations préliminaires en cours au 1er octobre 2026	81
2. Après enquête complète	
Nombre total d'affaires classées après enquête complète	11
Affaires infondées	2
Affaires partiellement fondées	2
Affaires fondées	7
Enquêtes complètes en cours au 1er octobre 2026	14
Enquêtes complètes actives	*10*
Enquêtes complètes suspendues en raison de l'absence prolongée des personnes visées	*4*

Figure 3 : Comparaison et évolution du nombre de dossiers



8. L'examen des dossiers par le Mécanisme a pris un retard notable, qui peut être attribué en premier lieu à un effectif très limité, le Mécanisme travaillant avec trois enquêteurs à la fois, dont chacun traite en moyenne plus de 40 dossiers. Cette charge de travail est largement supérieure aux normes et aux critères de référence internationalement reconnus et conformément auxquels chaque enquêteur devrait traiter 8 à 12 dossiers. La complexité et l'ampleur des questions à l'examen entrent également en ligne de compte. En outre, plusieurs enquêtes ont été suspendues en raison de l'indisponibilité des membres du personnel concernés, qui ont pris un congé prolongé dès que les allégations portées contre eux leur ont été notifiées.

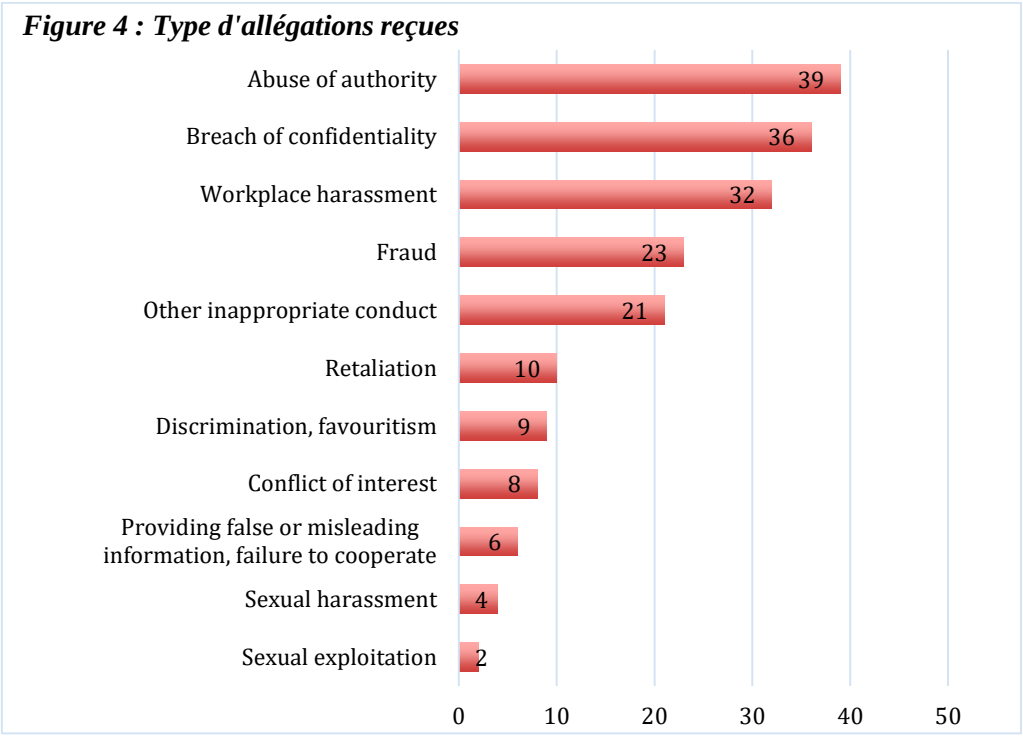
2. Tendances par catégories

9. Au cours de la période considérée, le Mécanisme a relevé une hausse des allégations en matière de harcèlement au travail, d'abus de pouvoir et de discrimination (voir Figure 4 plus loin). Si toutes les allégations ne sont pas nécessairement étayées ni ne seront considérées comme fondées, le fait que les membres du personnel procèdent à des signalements peut indiquer qu'ils se sentent à l'aise pour se manifester lorsqu'ils sont confrontés à un comportement inapproprié ou prennent connaissance d'un tel comportement. En outre, cela souligne la nécessité de poursuivre les efforts de sensibilisation qui ont été entrepris s'agissant du comportement à adopter sur le lieu de travail et du mandat du Mécanisme.

10. Les allégations de fraude, y compris de vol, de fraude en matière d'approvisionnement et de recrutement, et de mauvaise gestion de fonds demeurent également nombreuses. Les allégations de fraude en matière financière sont pour la plupart liées aux opérations sur le terrain, ce qui souligne la nécessité d'une supervision plus étroite et d'un renforcement des contrôles.

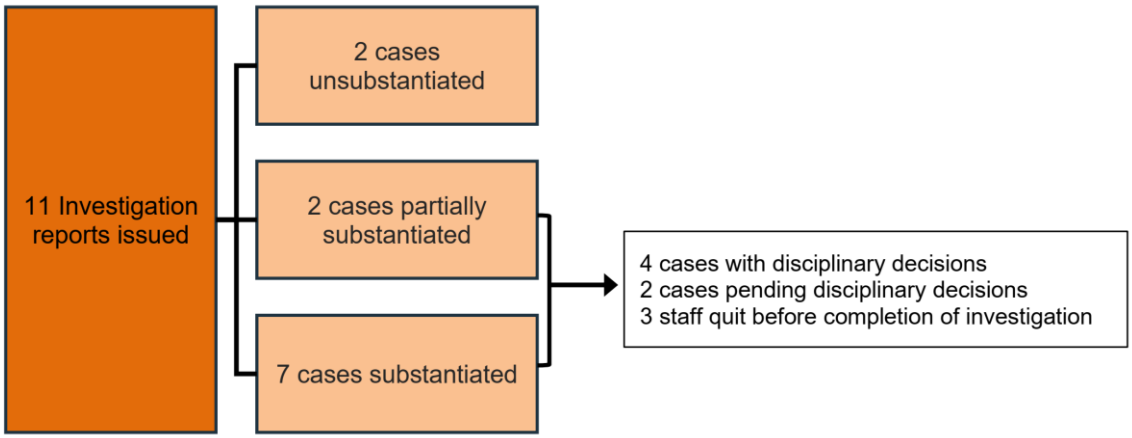
11. Sur les 136 dossiers à l'examen, 32 (soit 24 %) concernaient des manquements à l'obligation de réserve consistant en la communication non autorisée d'informations à plusieurs médias. Il s'agit d'un fait préoccupant compte tenu de l'importance de la confidentialité dans la préservation de l'intégrité de la Cour et de son fonctionnement. Les enquêtes relatives à ces affaires se sont révélées difficiles en raison des capacités du Mécanisme, de la nature et de la complexité des manquements signalés, et du besoin de mener des expertises. Le Mécanisme a donné la priorité à ces affaires.

Figure 4 : Type d'allégations reçues



3. Aperçu d'affaires menées à leur terme

Figure 5: Completed Cases Outcome



Affaires menées à terme après enquête complète

a) *Allégations de harcèlement sexuel*

12. En janvier 2023, le Mécanisme a été saisi d'une allégation de harcèlement sexuel commis par un membre du personnel envers une personne qui travaillait sous sa supervision. Le comportement allégué se constituait d'une série de commentaires et d'échanges malvenus à caractère sexuel, de questions personnelles intrusives et d'invitations de nature sociale inappropriées, et d'une exposition à des contenus à caractère sexuel. Conformément à son approche axée sur les victimes, le Mécanisme a respecté le souhait de la personne affectée de déposer une plainte officielle lorsqu'elle serait prête à le faire, et a fourni des informations sur les possibilités disponibles à la Cour. Une plainte officielle a par la suite été déposée en juillet 2023 et une enquête complète a été lancée.

13. Sur la base des éléments de preuve examinés, le Mécanisme a estimé que les allégations de harcèlement sexuel étaient fondées. L'enquête a permis d'établir que le comportement adopté par le membre du personnel ne constituait ni un incident isolé ni une unique erreur de jugement, mais qu'il s'inscrivait dans un comportement importun systématique et persistant, qui outrepassait les limites appropriées dans un cadre professionnel, créant ainsi un climat de travail hostile et offensant pour la personne affectée.

14. Le membre du personnel a quitté son emploi à la Cour dans l'attente des résultats de l'enquête. En décembre 2025, le Mécanisme a achevé son enquête et a transmis son rapport et ses recommandations au chef d'organe compétent. Le Mécanisme a notamment recommandé de consigner dans le dossier administratif du membre du personnel concerné qu'il avait quitté la Cour alors qu'une enquête au sujet d'allégations de faute professionnelle le visant était en cours.

b) Allégations de harcèlement au travail et d'abus de pouvoir

15. En octobre 2023, le Mécanisme a été saisi d'une plainte officielle relative à des allégations de harcèlement au travail et d'abus de pouvoir visant un supérieur hiérarchique. L'allégation faisait état d'échanges intimidants et inappropriés, d'une utilisation abusive du pouvoir de supervision dans le cadre de la période d'essai et de l'évaluation du comportement professionnel de la personne affectée, de propos discriminants, inappropriés et désobligeants envers les femmes, et d'une interdiction faite à la personne affectée de voyager à l'étranger.

16. Conformément à l'approche axée sur les victimes et compte tenu des mesures d'atténuation mises en place, l'enquête a été suspendue pour un an.

17. Sur la base des informations recueillies et des éléments de preuve examinés, l'enquête a permis de confirmer la véracité des allégations de harcèlement au travail et d'abus de pouvoir. En particulier, elle a

permis d'établir que le supérieur hiérarchique avait utilisé le statut de la personne affectée, qui était en période d'essai, et les évaluations de son comportement professionnel d'une manière inappropriée et pouvant raisonnablement être perçue comme menaçante, et qu'il avait restreint les possibilités de la personne affectée s'agissant de ses modalités de travail et de l'organisation de ses voyages.

18. S'agissant des allégations selon lesquelles le supérieur hiérarchique aurait discriminé la personne affectée ou tenu des propos humiliants ou désobligeants envers les femmes, l'enquête n'a pas permis de recueillir des preuves suffisantes au regard de la norme d'administration de la preuve applicable pour conclure à une faute. Le Mécanisme a néanmoins relevé que la façon de communiquer du supérieur hiérarchique et sa sensibilité aux considérations culturelles et de genre donnaient lieu à des préoccupations. Si les éléments de preuve relatifs à certains des propos tenus étaient insuffisants pour les étayer, le Mécanisme a toutefois recommandé de proposer des mesures de gestion appropriées s'agissant de la sensibilité du supérieur hiérarchique aux considérations culturelles.

c) Allégations de harcèlement au travail, d'abus de pouvoir et de discrimination

19. En septembre 2024, le Mécanisme a été saisi d'allégations selon lesquelles un supérieur hiérarchique s'était livré à un comportement constitutif de harcèlement au travail, d'abus de pouvoir et de discrimination. Les allégations faisaient état d'interactions agressives et humiliantes, d'un comportement physique inapproprié et de commentaires désobligeants ou discriminatoires envers les ressortissants d'un État dans un bureau de pays.

20. L'enquête a mis en évidence un climat de travail tendu et d'importantes difficultés de communication entre le supérieur hiérarchique concerné et la personne affectée. Toutefois, les éléments de preuve fournis par les témoins et les autres informations corroborantes étaient insuffisants pour étayer les allégations selon lesquelles le supérieur s'était rendu coupable de harcèlement verbal envers la personne affectée, avait abusé de son pouvoir ou avait adopté un comportement physique inapproprié.

21. L'enquête a permis de confirmer que le supérieur hiérarchique avait fait des généralisations négatives et désobligeantes au sujet des ressortissants d'un État donné, généralisations qui ont pu contribuer à aggraver la situation sur laquelle reposent les allégations.

d) Allégations d'exploitation et d'abus sexuels et de collusion

22. En décembre 2025, des allégations d'inconduite à caractère sexuel visant un membre du personnel ont été portées à la connaissance du Mécanisme ; d'autres allégations ont été formulées contre le membre du personnel concerné au cours de l'enquête. Ces allégations concernaient notamment de possibles manquements aux règles relatives à l'utilisation des véhicules de la Cour et aux règles de sécurité, et la présentation délibérée d'un rapport mensonger au sujet d'un accident de la circulation.

23. Les enquêtes ont permis d'étayer les allégations relatives à l'exploitation sexuelle, aux manquements aux règles relatives à l'utilisation des véhicules de la Cour et aux règles de sécurité et au rapport mensonger au sujet d'un accident de la circulation. Le membre du personnel a également tenté de dissimuler des informations utiles et n'a, par conséquent, pas coopéré pleinement à l'enquête.

24. Le 30 mars 2026, le Mécanisme a transmis son rapport d'enquête et ses recommandations au chef d'organe compétent. Le Mécanisme a en outre fait un certain nombre de recommandations supplémentaires visant à améliorer les mesures de sécurité en place au sein des locaux de la Cour ainsi que la gestion du personnel.

e) Allégations de conflit d'intérêts non déclaré, de harcèlement au travail, d'intimidation de témoins et de comportement indigne d'un fonctionnaire international

25. En 2025, le Mécanisme a été saisi d'allégations de conduite prohibée visant un haut responsable, caractérisée par des contacts non sollicités et insistants, par le non-respect de limites personnelles et professionnelles qui avaient été clairement communiquées, par de l'intimidation et par d'autres comportements qui auraient créé pour la personne affectée un climat de travail hostile. Au cours de

l'enquête complète, le haut responsable concerné a formulé des allégations contradictoires au sujet du comportement et des motivations de la personne affectée.

26. Alors que l'enquête était en cours, le Mécanisme a établi que le haut responsable avait adopté envers la personne affectée un comportement qui faisait fi des limites précédemment fixées, et qu'il avait exercé indûment des pressions sur la personne affectée alors qu'elle participait au processus d'enquête. Partant, le Mécanisme a conclu que l'allégation d'immixtion du haut responsable dans le processus d'enquête était vérifiée.

27. En outre, l'enquête a permis de confirmer que le haut responsable s'était abstenu de signaler un conflit d'intérêts comme l'exigent les textes applicables de la Cour. L'enquête a mis en évidence l'importance de la transparence et d'une gestion appropriée des conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents, en particulier lorsque la personne concernée jouit d'une autorité importante ou occupe un poste de rang élevé.

28. Le Mécanisme, après examen des éléments de preuve qui lui ont été fournis, a estimé qu'ils étaient insuffisants pour conclure à une faute de la personne affectée ; partant, les allégations contradictoires formulées par le haut responsable ne sont pas étayées.

29. Le 30 juin 2026, le Mécanisme a transmis son rapport d'enquête et ses recommandations au chef d'organe compétent. L'enquête a permis de tirer des enseignements plus larges au sujet des limites en milieu professionnel, des conflits d'intérêts et des rapports de pouvoir. Le Mécanisme a par conséquent recommandé que les hauts responsables suivent des formations ciblées en matière d'éthique, consacrées à la détection, à la déclaration et à la gestion des conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents.

f) Allégations de fraude, d'utilisation abusive des ressources de la Cour et de conflit d'intérêts

30. En octobre 2024, le Mécanisme a été saisi d'une allégation de fraude, de fausses déclarations et d'utilisation abusive des ressources de la Cour visant un membre du personnel. Il était allégué que le membre du personnel était impliqué dans des irrégularités en matière d'approvisionnement et de fourniture de services à la Cour, et qu'il avait notamment fait de fausses déclarations au sujet de la propriété et de la fourniture de véhicules. En outre, il était allégué que le membre du personnel était impliqué dans des irrégularités entachant des paiements à des prestataires de services, s'était livré à une surfacturation et avait utilisé de faux justificatifs. Au cours de l'enquête, le Mécanisme a mis au jour des informations selon lesquelles le membre du personnel pourrait avoir participé à des activités extérieures sans autorisation préalable et avait manqué à son obligation de déclarer un conflit d'intérêts impliquant des prestataires sous contrat avec la Cour.

31. Sur la base des informations recueillies et des éléments de preuve examinés, l'enquête a **confirmé la véracité** des allégations susmentionnées. En particulier, l'enquête a permis de démontrer que le membre du personnel s'était abstenu de déclarer un conflit d'intérêts en rapport avec les véhicules fournis à la Cour par des fournisseurs externes, qu'il avait déclaré à tort que des véhicules privés appartenaient à des fournisseurs, et qu'il avait tiré un avantage financier du dispositif ainsi mis en place. L'enquête a également montré que des justificatifs, dont des factures, avaient été falsifiés et/ou manipulés pour y faire figurer des montants élevés.

32. Le dispositif mis en place avec les prestataires et examiné au cours de l'enquête représentait environ 97 000 euros en dépenses de la Cour. Le Mécanisme a également révélé que le membre du personnel avait tiré un avantage financier de ce dispositif, et a conclu qu'il avait sciemment dissimulé ce conflit d'intérêts et communiqué des informations trompeuses à la Cour au sujet de la fourniture et de la location de véhicules automobiles.

33. En avril 2026, le Mécanisme a transmis son rapport et ses recommandations au chef d'organe compétent. Le Mécanisme a recommandé à la Cour de renforcer les procédures et contrôles internes encadrant le recours aux prestataires de services, afin de réduire le nombre de fraudes et de conflits d'intérêts similaires à l'avenir. Parmi les mesures recommandées figurent notamment l'établissement indépendant et périodique — au moins annuel — de prix et de taux de référence pour les biens et services utilisés, une validation

indépendante par des membres du personnel qui ne participent pas aux processus d'achat, et le renforcement des procédures de diligence raisonnable pour vérifier l'existence de la personnalité juridique des fournisseurs.

g) Allégations de fraude, de collusion et de conflit d'intérêts

34. Le 4 juin 2025, le Mécanisme a été saisi d'allégations de fraude, de collusion et de conflit d'intérêts visant un membre du personnel. Il était allégué que le membre du personnel entretenait une relation de corruption avec des prestataires de services opérant dans le domaine de la réparation et de l'entretien de véhicules et que, dans le cadre de cette relation, le membre du personnel s'était livré à de la fraude, notamment en gonflant les prix et en effectuant des paiements pour des services qui n'avaient pas été fournis. Il était également allégué que le membre du personnel avait vendu des véhicules de la Cour « pour un bénéfice » à des amis, dont l'un est également un prestataire de services choisi par la Cour pour l'entretien des véhicules. Des allégations supplémentaires visant le membre du personnel concerné ont été portées à la connaissance du Mécanisme au cours de l'enquête, dont des allégations de manquements potentiels aux règles relatives à l'utilisation des véhicules de la Cour et aux règles de sécurité et des allégations d'inconduite à caractère sexuel.

35. Si l'enquête a permis de confirmer la véracité des allégations de fraude, le Mécanisme n'a pas été en mesure d'en établir le montant exact, car cela aurait nécessité un examen des factures sur les dix dernières années. L'enquête a également permis de confirmer le manquement à la politique relative à l'utilisation des véhicules de la Cour et aux règles de sécurité. Les allégations d'inconduite à caractère sexuel, de collusion et de conflit d'intérêts n'ont pu être étayées.

36. Le 19 février 2026, le Mécanisme a transmis son rapport d'enquête au chef d'organe compétent accompagné de recommandations, l'enquête ayant mis en évidence des lacunes en matière de gestion et de supervision ainsi que des difficultés sur le lieu de travail.

h) Allégations de non-déclaration de conflit d'intérêts, fraude et fait de ne pas coopérer dans le cadre d'une enquête autorisée

37. En février 2025, le Mécanisme a été saisi d'allégations de fraude, de conflits d'intérêts non déclarés et d'irrégularités dans le paiement de biens et de services.

38. Sur la base des informations et des éléments de preuve examinés, le Mécanisme a conclu que le membre du personnel avait profité de lacunes administratives et s'était abstenu de déclarer des conflits d'intérêts afin de faciliter la mise en place d'une série de dispositifs frauduleux. Les éléments de preuve ont permis de confirmer que le membre du personnel s'était affranchi des procédures de fonctionnement standard et avait dirigé les fonds vers des entreprises et des propriétés appartenant à des proches, en leur assurant directement et indirectement des avantages financiers. Le membre du personnel a en outre tenté de faire obstacle à l'enquête alors qu'elle était en cours, ce qui a été démontré par la suite.

39. En juin 2026, le Mécanisme a transmis son rapport au chef d'organe compétent, recommandant que soient prises des mesures disciplinaires ainsi que des mesures pour améliorer les contrôles internes.

i) Allégation de représailles

40. En février 2025, le Mécanisme a été saisi d'allégations de représailles formulées par un membre du personnel, qui affirmait avoir subi des représailles de la part de sa hiérarchie après avoir fait part au Mécanisme d'allégations de faute professionnelle. Le membre du personnel a en outre demandé à être protégé contre des représailles ultérieures.

41. Le Mécanisme a achevé son enquête en décembre 2025 et a conclu que la hiérarchie n'avait **pas** démontré, au moyen de preuves claires et convaincantes, que les mesures préjudiciables prises envers le membre du personnel n'étaient pas liées à sa participation à l'enquête du Mécanisme, ou qu'elles n'avaient pas pour but de le punir, de l'intimider ou de le léser. Partant, il n'a pas été satisfait à la norme d'administration de la preuve requise et le Mécanisme a estimé que l'allégation de représailles était **vérifiée**.

Aperçu d'affaires classées après évaluation préliminaire

j) Allégations d'abus de pouvoir, de harcèlement et de discrimination visant un responsable élu

42. En 2024, le Mécanisme a reçu un rapport fondé sur plusieurs allégations factuelles selon lequel un responsable élu avait abusé de son pouvoir et s'était rendu coupable de harcèlement et de discrimination. Le Mécanisme a été saisi de ces allégations après que le responsable élu a lui-même fait part au Mécanisme d'allégations de faute visant le plaignant, sur lesquelles le Mécanisme a enquêté et qui ont été partiellement étayées.

43. À l'issue d'une évaluation préliminaire approfondie, le Mécanisme a conclu qu'aucun des comportements reprochés dans les allégations ne pouvait être raisonnablement considéré comme constitutif d'une conduite ne donnant pas satisfaction, et a classé l'affaire.

k) Allégations de harcèlement au travail, d'abus de pouvoir et de manquement à l'obligation de réserve

44. Le 9 octobre 2024, le Mécanisme a été saisi d'une plainte déposée par un ancien fonctionnaire alléguant harcèlement au travail, abus de pouvoir, discrimination, manquement à l'obligation de réserve et représailles par neuf de ses anciens collègues. La plainte portait sur plus de quinze incidents qui s'étaient déroulés entre 2006 et juin 2024. Elle a été déposée après que le Mécanisme a mené à bien deux enquêtes sur le comportement du plaignant, à l'issue desquelles il a été mis fin à ses fonctions.

45. À la suite d'une évaluation longue et détaillée, le Mécanisme a conclu que les allégations ne justifiaient pas l'ouverture d'une enquête complète et a classé l'affaire. Il a en outre estimé que la plainte était une stratégie d'avocat adoptée en réponse aux plaintes portées contre le plaignant et aux sanctions disciplinaires imposées ultérieurement, dans le but apparent de se soustraire à ses responsabilités et de brouiller les pistes quant au non-respect des règlements applicables par le plaignant lui-même.

l) Allégations de fraude, d'abus de pouvoir et de conflit d'intérêts

46. Le Mécanisme a procédé à une évaluation préliminaire d'allégations selon lesquelles un ancien fonctionnaire aurait présenté de faux documents médicaux à l'appui d'une demande de pension d'invalidité et n'aurait pas déclaré une possible activité professionnelle rémunérée tout en continuant de percevoir des prestations sociales.

47. Le Mécanisme a vérifié l'existence du médecin dont le nom figurait sur les documents concernés, mais n'a pas pu établir de manière indépendante si les documents médicaux étaient des faux. L'allégation n'a pas été corroborée par des preuves documentaires et testimoniales indépendantes. Le Mécanisme a également confirmé que l'ancien fonctionnaire avait participé à une activité extérieure mais n'a pas pu établir si le revenu tiré de cette activité dépassait le seuil applicable au regard du régime de retraite.

48. Le Mécanisme a conclu à l'insuffisance d'éléments de preuve crédibles et vérifiables pour justifier une enquête complète et a classé l'affaire sans préjudice de tout réexamen au cas où de nouvelles informations importantes seraient mises au jour, ou si les autorités régissant les régimes de retraite venaient à recueillir des preuves d'une possible faute.

49. Le Mécanisme a toutefois détecté des faiblesses systémiques dans la gestion des pensions d'invalidité, notamment l'absence d'un protocole permettant de vérifier l'authenticité des certificats médicaux et a fait part de ses recommandations au chef d'organe compétent pour examen.

B. Procédure de diligence raisonnable

50. Lors de sa vingt-deuxième session en décembre 2023, l'Assemblée a adopté une procédure de diligence raisonnable permanente pour l'élection des juges, du Procureur, du ou des procureurs adjoints, du Greffier et du Greffier adjoint, et a chargé le Mécanisme de l'appliquer avec l'assistance du Greffe de

la Cour et du Secrétariat de l'Assemblée, le cas échéant (« la procédure de diligence raisonnable »)[2]. Le mandat opérationnel du Mécanisme a par la suite été révisé en décembre 2025 pour permettre sa mise en œuvre complète[3].

51. La procédure de diligence raisonnable a vocation à aider l'Assemblée à déterminer si les personnes faisant acte de candidature au poste de juge à la Cour remplissent le critère de « haute considération morale[4] » énoncé à l'article 36-3-a du Statut de Rome.

52. Cette année, le Mécanisme a mené une procédure de diligence raisonnable concernant quatorze candidatures au poste de juge à la Cour dans le cadre des élections prévues pour décembre 2026.

53. Conformément au paragraphe 23 de la résolution relative à la procédure de diligence raisonnable, le Mécanisme a remis son rapport confidentiel à la Présidence de l'Assemblée ainsi qu'à la Commission consultative pour l'examen des candidatures au poste de juge.

54. Le Mécanisme a dégagé plusieurs éclairages et enseignements importants de la procédure de diligence raisonnable, lesquels sont détaillés à l'**Annexe I**, ainsi qu'une vue d'ensemble de la procédure menée.

C. Évaluations

55. Une évaluation consiste en 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 positives et négatives, recherchées ou non, et examine ce qui fonctionne bien et moins bien. Ses résultats sont censés être utiles à la prise de décisions ainsi qu'à la définition des responsabilités et à l'apprentissage à l'échelle de l'organisation.

56. Les évaluations menées par le Mécanisme reposent sur les normes et critères d'évaluation du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation. Elles servent globalement deux objectifs, l'un en matière de responsabilisation et l'autre d'apprentissage : elles permettent de donner à des acteurs clés des informations relatives à la performance et aux résultats obtenus, et de tirer des enseignements et un éclairage sur ce qui fonctionne bien et ce qui reste à améliorer.

1. Évaluation de la complémentarité en République de Guinée

57. Le Mécanisme a achevé son rapport sur l'Évaluation de la complémentarité en République de Guinée. Demandé par le Bureau de l'Assemblée sur proposition du Mécanisme[5], cet exercice a permis d'évaluer la mise en œuvre du mémorandum d'accord sur la complémentarité conclu entre le Bureau du Procureur et la République de Guinée, et de dégager des enseignements pouvant guider l'approche de la Cour en matière de complémentarité de manière plus générale.

58. C'est la première fois qu'une évaluation du Mécanisme est axée sur les résultats en matière de développement, analysant, pour une population cible, l'impact externe de la CPI et les effets obtenus[6]. Il s'agit également de la toute première évaluation des efforts de la CPI en matière de complémentarité dans un pays donné. Le choix d'un thème aussi stratégique est conforme à la politique d'évaluation de la CPI qui sous-tend la conduite des évaluations stratégiques qui se concentrent sur les effets et l'impact externes de la Cour.

59. L'évaluation s'appuie sur une approche recourant à des méthodes mixtes et faisant appel à des données et des informations tant qualitatives que quantitatives. Les participants à l'évaluation étaient issus du Bureau du Procureur, du Gouvernement, de l'Organisation des Nations Unies et de groupes de la société civile, notamment de groupes de discussion avec les survivants des crimes contre l'humanité commis à

[2] Résolution ICC-ASP/22/Res.3.
[3] Mandat opérationnel révisé du Mécanisme.
[4] Le concept de « haute considération morale » se comprend comme alliant intégrité, honnêteté, indépendance, impartialité, comportement éthique et réputation professionnelle. Dans le présent contexte, le comportement éthique englobe le respect des droits de la personne, l'absence d'abus sur le lieu de travail ou, en rapport avec le travail, de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, d'abus de pouvoir, de discrimination et d'intimidation ainsi que d'autres violations d'ordre juridique ou de l'éthique d'une nature grave telles que la fraude ou la corruption (Chablais, 2023, *European Convention on Human Rights Law Review*, p. 250 et 251).
[5] Décision du Bureau de l'Assemblée adoptée à l'issue d'une procédure d'approbation tacite le 12 novembre 2024.
[6] Les évaluations précédentes étaient plutôt axées sur l'efficacité organisationnelle (capacités, processus et systèmes internes de la CPI).

Conakry le 28 septembre 2009. Le Mécanisme a pu consulter le dossier du Bureau du Procureur sur la Guinée. L'équipe chargée de l'évaluation a également analysé les données, informations et rapports du Gouvernement, et a bénéficié pour mener son évaluation de la forte présence du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme sur le terrain, de ses données, ressources et réseau, ainsi que de la présence du coordonnateur résident de l'ONU. L'évaluation a également bénéficié de l'appui d'un groupe de conseillers experts interdisciplinaires qui y ont contribué à titre gracieux.

60. Dans l'ensemble, l'évaluation a permis d'obtenir des éclaircissements stratégiques sur la complémentarité, qui se révèlent utiles pour que la direction du Bureau du Procureur puisse prendre des décisions à moindre coût. Le rapport d'évaluation a mis en relief cinq principaux enseignements et neuf recommandations, dont certaines s'adressent aux deux signataires du mémorandum d'accord. Sept recommandations ont déjà été acceptées. Le Mécanisme en assurera le suivi pendant un an après la fin de l'évaluation sur la mise en œuvre du plan d'action managérial[7].

61. Au cours de la période considérée, et une fois l'évaluation terminée, le Mécanisme a présenté ses conclusions, enseignements et recommandations clés à l'occasion d'une table ronde qui s'est tenue lors d'une manifestation parallèle à l'Assemblée des États parties en décembre 2025, ainsi qu'au groupe de travail de La Haye sur la complémentarité en mai 2026. Il a également communiqué son rapport d'évaluation, disponible en français et en anglais, à d'autres acteurs internes et externes. C'est la première fois qu'il est rendu public, conformément à la politique d'évaluation de la CPI[8]. Cette évaluation marque enfin une étape importante pour le Mécanisme de contrôle indépendant et sa fonction d'évaluation.

2. Évaluation des capacités de localisation des suspects de la CPI

62. Au cours de la période considérée, le Mécanisme a engagé la première phase de l'évaluation des capacités de localisation des suspects de la CPI. Compte tenu des ressources modestes consacrées à l'évaluation et de la complexité de chacun des trois sous-thèmes, la portée de l'évaluation originale demandée par le Bureau de l'Assemblée[9] a été réduite pour se limiter à la localisation des suspects et à la facilitation de l'exécution des mandats d'arrêt. Cette phase comprenait une analyse de l'évaluabilité interne ainsi que des consultations avec 32 parties prenantes, notamment des juges de la Section préliminaire. Cet ajustement, qui correspond davantage aux ressources à la disposition du Mécanisme, apportera la garantie d'une profondeur analytique et d'une efficacité suffisantes.

63. Pour appuyer cette évaluation, un groupe de référence a été mis en place, composé de fonctionnaires du Bureau du Procureur, du Greffe et des chambres, aux côtés d'un groupe consultatif externe composé d'experts travaillant à titre gracieux. En outre, un consultant expert en évaluation viendra leur prêter main-forte.

64. L'évaluation de la *planification stratégique (2026-2028)* et de la *budgétisation* demandée par le Bureau de l'Assemblée, ainsi que dans les domaines thématiques supplémentaires que sont le recouvrement des avoirs et les enquêtes financières sera mise en œuvre pendant le cycle stratégique 2026-2029 de la CPI. Le Mécanisme réexaminera sa proposition pour 2027 ainsi que pour le prochain cycle stratégique à la lumière des conclusions et des orientations stratégiques sur lesquelles aura débouché l'examen externe de sa fonction d'évaluation.

65. Les travaux de mise en œuvre de la Politique d'évaluation de la CPI sont en cours. Les principaux résultats obtenus jusqu'à présent ont permis d'élaborer des orientations sur l'assurance qualité des évaluations ainsi que sur la mise en œuvre des recommandations issues de l'évaluation. Parmi les autres travaux portant sur les politiques générales, citons la rédaction du mandat du comité du programme d'évaluation et du groupe consultatif sur l'évaluation ainsi que la sélection des membres qui pourraient les composer.

[7] Le plan d'action managérial contient les recommandations issues de l'évaluation, indique celles qui sont acceptées et rejetées et comporte des mesures pour mettre en œuvre celles qui ont été acceptées.
[8] www.icc-cpi.int/sites/default/files/2026-03/IOM-2025-EVA-01-fra.pdf
[9] À l'origine, la demande portait sur une évaluation concernant les enquêtes financières, la localisation des suspects et le recouvrement d'avoirs à la CPI (Décision du Bureau de l'Assemblée adoptée à l'issue d'une procédure d'approbation tacite le 12 novembre 2024).

3. Examen externe du mandat d'évaluation du Mécanisme

66. Le Mécanisme a réussi à obtenir 25 000 dollars des États-Unis de la part du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation afin de financer l'examen externe de son mandat d'évaluation, en sus des contributions à titre gracieux des trois experts de haut niveau qui siègent au comité d'examen. Le projet de rapport du comité est actuellement à l'examen et devrait être finalisé d'ici la fin de l'année. Les termes de référence de l'examen sont annexés au présent rapport (annexe II)[10].

D. Inspections

67. Une inspection consiste à mener, sur place et à l'improviste, une vérification spéciale concernant une activité, afin de résoudre des problèmes qui ont pu, ou non, être décelés antérieurement.

68. Au cours de la période considérée, le Mécanisme a mené deux inspections. Les rapports énonçant ses conclusions et ses recommandations sont en cours de finalisation.

III. Autres activités

A. Questions présentant un intérêt pour l'Assemblée

69. Au cours de la période considérée, le Mécanisme a activement contribué aux activités du Bureau de l'Assemblée et de ses groupes de travail, en particulier dans les domaines touchant à son mandat.

70. Le Mécanisme a continué de travailler étroitement avec le Bureau de l'Assemblée à la mise en œuvre de la Politique d'évaluation de la CPI, qui est une politique institutionnelle commune qui ne concerne pas que le seul Mécanisme. Cette collaboration a abouti à la création du Comité du programme d'évaluation, qui devrait démarrer ses activités en février 2027. Ce Comité viendra appuyer la planification des programmes d'évaluation, la stratégie en la matière et le suivi des recommandations.

71. Le Mécanisme, s'acquittant aussi de sa fonction de facilitation, a également fait rapport à l'Assemblée sur la mise en œuvre de cette politique. Il a aussi contribué aux débats sur la complémentarité en faisant part de son expérience et des conclusions de l'évaluation indépendante de la complémentarité en République de Guinée dans le cadre de sa fonction de facilitation sur la complémentarité.

72. Le Mécanisme a contribué aux débats sur ses activités de facilitation concernant certains aspects particuliers de son mandat d'enquête. Lors du suivi de la révision de son mandat opérationnel, qui vise à y intégrer le recrutement d'enquêteurs externes, le Mécanisme a expliqué les circonstances dans lesquelles il peut être fait appel à eux, notamment les situations impliquant un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu, un manque d'effectifs, ou le besoin de recourir à des compétences spécialisées non disponibles en interne, par exemple aux fins d'une expertise médicale, médico-légale ou dans un autre domaine spécifique.

73. Le Mécanisme a proposé de fixer un cadre procédural clair régissant le recrutement d'enquêteurs externes, dans l'objectif de protéger son mandat d'enquête et de renforcer la responsabilité et la cohérence institutionnelles. Il continue de tenir à jour une liste d'enquêteurs qualifiés qu'il cherchera à étoffer en coopérant avec des entités du système de l'ONU, de l'Union européenne et du secteur privé, selon les besoins.

74. Le Mécanisme a également fourni des mises à jour exhaustives à sa fonction de facilitation, à la Facilitation sur l'examen des Modalités de présentation des candidatures et d'élection des juges[11] et à la Commission consultative pour l'examen des candidatures au poste de juge[12] sur la procédure de diligence raisonnable concernant les candidatures au poste de juge. Les discussions ont porté sur les principaux

[10] Voir Annexe II

[11] La facilitation sur l'examen des Modalités de présentation des candidatures et d'élection des juges vient en soutien aux efforts de l'Assemblée pour garantir des procédures transparentes, équitables et efficaces pour la présentation des candidatures et l'élection des juges à la Cour pénale internationale. Elle sert de plateforme d'examen des modalités d'élection existantes et des améliorations à apporter, le cas échéant.

[12] La Commission consultative pour l'examen des candidatures au poste de juge aide les États parties à sélectionner les juges de la Cour en évaluant les personnes candidates et en formulant des recommandations quant à leurs qualifications et leur capacité à exercer des fonctions judiciaires.

renseignements tirés de ce processus, les enseignements et les recommandations visant à améliorer les procédures futures.

B. Appui technique apporté au Bureau de l'Assemblée

75. À la demande du Bureau de l'Assemblée, le Mécanisme a apporté un soutien technique à l'examen et à l'application de mesures d'expurgation à un volume important d'éléments de preuve. Cet appui technique a été fourni conformément au cahier des charges définissant sa portée, qui était strictement limitée à l'examen et à l'application de ces mesures.

76. Cet exercice a nécessité une réaffectation temporaire importante de l'effectif du personnel limité du Mécanisme, et malgré le soutien apporté dans les temps fixés par le Bureau de l'Assemblée, la charge de travail supplémentaire imprévue a eu des répercussions sur les délais et travaux d'enquête ordinaires du Mécanisme.

C. Amélioration du travail du Mécanisme et du cadre réglementaire de la Cour

77. Le Mécanisme s'engage à améliorer en permanence ses méthodes de travail tout en collaborant avec la Cour en vue de l'élaboration d'un cadre réglementaire pertinent qui soit harmonisé avec son propre mandat opérationnel, notamment en ce qui concerne les meilleures pratiques internationales.

78. Le Mécanisme a souligné qu'il était nécessaire de préciser davantage la définition de l'exploitation sexuelle, qui apparaît plus restrictive que les normes adoptées par l'ONU. Il estime également qu'il importe de renforcer la sensibilisation à l'exploitation sexuelle et la communication à ce sujet, en particulier dans le cadre des opérations sur le terrain.

79. Au cours de la période considérée, le Mécanisme a continué d'élaborer des procédures de fonctionnement standard pour harmoniser ses pratiques en matière d'enquêtes et les mettre en conformité avec l'instruction administrative de la Cour relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir. Parmi les principaux domaines d'intérêt figuraient l'approche centrée sur les victimes et tenant compte des traumatismes, le recrutement d'enquêteurs externes, la procédure de diligence raisonnable et les mesures d'expurgation.

D. Collaboration avec des parties prenantes internes

80. Au cours de la période considérée, le Mécanisme a renforcé sa collaboration avec l'Unité des cyberenquêtes du Bureau du Procureur pour consolider l'appui technique et médico-légal disponible en interne. Un projet de mémorandum d'accord est à l'examen et devrait permettre de fixer un cadre de coopération, qui définira notamment les rôles respectifs, les rapports hiérarchiques et l'indépendance des deux bureaux, en cas de demande d'assistance émanant du Mécanisme. Une attention particulière a été accordée au recensement et à la gestion des conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus.

81. Au cours de la période considérée, l'Unité des cyberenquêtes a dispensé une formation au Mécanisme sur l'imagerie médico-légale, y compris les procédures et les garanties applicables à l'acquisition et à la préservation d'éléments de preuve numériques. Le Mécanisme a bénéficié d'un programme de formation dispensé par l'Unité des enquêtes financières du Bureau du Procureur et axé sur la dimension financière des enquêtes pénales.

82. Le Mécanisme continue de collaborer avec la Cour en ce qui concerne la révision de son cadre réglementaire, notamment pour ce qui a trait à la culture de travail. À cet égard, il a contribué aux travaux et aux discussions du Comité pour le bien-être et la motivation du personnel, en particulier au sujet de la création d'une fonction d'éthique au sein de la Cour et du système de justice interne.

83. Tout au long de la période concernée par ce rapport, le chef du Mécanisme a eu des contacts réguliers avec le président du Conseil du syndicat du personnel afin de traiter les préoccupations des fonctionnaires et de déterminer les domaines à améliorer. Ces contacts ont servi à apporter des éclaircissements quant aux procédures et méthodes en place, et à renforcer la confiance dans l'action du Mécanisme tout en respectant le mandat de chacune de ses entités. Le Mécanisme a reçu des commentaires constructifs de la part du Conseil du syndicat du personnel concernant son projet de procédure de

fonctionnement standard sur l'approche centrée sur les victimes et tenant compte des traumatismes. Il a également bénéficié de la contribution des responsables de la coordination pour l'égalité entre les sexes du Bureau du Procureur et de la CPI.

E. Collaboration avec les parties prenantes externes

84. Le personnel d'enquête a bénéficié de séances de formation ciblées articulées en modules de connaissances et organisées par la Conférence des enquêteurs internationaux ; elle a été dispensée par des enquêteurs internationaux chevronnés. La formation s'est déroulée en séances pratiques, destinées à permettre au personnel d'étudier des techniques d'enquête spécifiques, les nouveaux défis se faisant jour et les enseignements tirés parmi les organisations membres. Cette approche s'est révélée utile pour le Mécanisme, compte tenu de ses effectifs limités, car elle a permis à son personnel de bénéficier d'une formation professionnelle continue sans incidence financière. Offrant des avantages allant au-delà de la formation au sens propre, ces modules de connaissances ont ainsi permis de consolider les réseaux professionnels et de faciliter l'échange d'expériences entre enquêteurs travaillant dans des domaines institutionnels différents.

85. Le Mécanisme a également poursuivi sa collaboration 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 les réseaux professionnels que le Mécanisme a mis en place avec d'autres organisations internationales actives dans les domaines de l'évaluation et des enquêtes.

IV. Effectifs du Mécanisme et questions administratives

86. Au cours de la période considérée, le Mécanisme a continué d'être limité dans sa marge de manœuvre en raison de ses effectifs. Les effets de ces contraintes liées au personnel ont été constatés tout au long de son mandat. Dans sa proposition budgétaire pour 2027, le Mécanisme a demandé à bénéficier de ressources supplémentaires, pour pouvoir répondre, au niveau stratégique, à sa situation alarmante en termes de ressources humaines et aux risques et conséquences qui en découlent. Cette approche s'inscrit dans la vision de la Cour tournée vers l'avenir, qui vise à améliorer le contrôle et la finalité commune dans tous les domaines de la Cour et en particulier dans celui de la culture sur le lieu de travail tel qu'envisagé par l'objectif stratégique 6.3 du Plan stratégique de la Cour pénale internationale 2026-2029[13]. La proposition repose donc sur une projection réaliste quant à la charge de travail et des hypothèses budgétaires en rapport avec les travaux en cours du Mécanisme ; elle comprend des demandes intégralement chiffrées et justifiées s'agissant des ressources humaines supplémentaires demandées afin de lui permettre de mieux s'acquitter de son mandat.

87. Les ressources supplémentaires sollicitées par le Mécanisme sont proportionnées à la hausse notable de sa charge de travail et à ses responsabilités additionnelles, notamment s'agissant de la procédure de diligence raisonnable. Si elles sont accordées, ces ressources optimiseront l'efficacité des contrôles effectués par la Cour et auront des répercussions positives sur le rôle de l'Assemblée, elle-même garante de l'efficacité et de l'efficience de l'institution.

V. Remarques finales

88. Conformément au paragraphe 51 de son mandat opérationnel, le Mécanisme a préalablement distribué un projet de rapport annuel aux chefs d'organe, leur donnant ainsi la possibilité de formuler des commentaires. Le Mécanisme n'a reçu aucune observation. Comme envisagé dans le paragraphe susvisé, les chefs d'organe ont également été informés de la possibilité de présenter leurs vues dans une annexe au rapport, ce qu'aucun d'entre eux n'a souhaité faire.

[13] Plan stratégique de la Cour pénale internationale 2026-2029.

ANNEXE I – RAPPORT SUR LA PROCÉDURE DE DILIGENCE RAISONNABLE CONCERNANT LES CANDIDATURES AU POSTE DE JUGE (ÉLECTION DES JUGES 2026)

I. Introduction

1. Lors de sa vingt-deuxième session en décembre 2023, l'Assemblée des États parties (« l'Assemblée ») a adopté une procédure de diligence raisonnable permanente pour l'élection des juges, du Procureur, du ou des procureurs adjoints, du Greffier et du Greffier adjoint, et a chargé le Mécanisme de contrôle indépendant (« le Mécanisme ») de l'appliquer avec l'assistance du Greffe de la Cour et du Secrétariat de l'Assemblée, le cas échéant (« la procédure de diligence raisonnable »)[1]. Le mandat opérationnel du Mécanisme a par la suite été révisé en décembre 2025 pour permettre sa mise en œuvre complète[2].

2. La procédure de diligence raisonnable a vocation à aider l'Assemblée à déterminer si les personnes faisant acte de candidature à un poste électif à la Cour remplissent le critère de « haute considération morale[3] » énoncé à l'article 36-3-a du Statut de Rome.

3. Cette année, le Mécanisme a mené une procédure de diligence raisonnable concernant quatorze candidatures au poste de juge à la Cour pénale internationale (CPI) dans le cadre des élections prévues pour décembre 2026.

4. Conformément au paragraphe 23 de la résolution relative à la procédure de diligence raisonnable, le Mécanisme a remis son rapport confidentiel à la Présidence de l'Assemblée le 31 juillet 2026. La Commission consultative pour l'examen des candidatures au poste de juge en a reçu un exemplaire le même jour.

5. L'objet du présent rapport est d'offrir à l'Assemblée une vue d'ensemble de la procédure de diligence raisonnable entreprise par le Mécanisme, ainsi que des principaux enseignements tirés, conformément au paragraphe 28 de la procédure de diligence raisonnable[4].

II. Vue d'ensemble de la procédure de diligence raisonnable

6. La procédure de diligence raisonnable se compose d'une vérification approfondie des antécédents judiciaires et des qualifications universitaires et professionnelles des personnes faisant acte de candidature, de l'examen et de l'analyse des informations obtenues de sources publiques ainsi que d'une prise de contact avec d'anciens employeurs et employés qui ont pu travailler avec les personnes faisant acte de candidature[5]. Elle comporte aussi un examen de potentielles allégations de faute portées contre ces dernières[6].

7. Dans l'ensemble, la procédure s'est articulée en plusieurs étapes principales qui se sont déroulées de la même manière pour les quatorze personnes candidates :

i. Analyse documentaire

8. Toutes les personnes faisant acte de candidature devaient remplir et renvoyer au Mécanisme deux questionnaires détaillés mis au point par ce dernier : un questionnaire de sécurité et une déclaration financière. Outre les renseignements fournis sur ces deux formulaires, le Mécanisme a également examiné les documents relatifs à la nomination des personnes candidates, à savoir les déclarations précisant leurs qualités et leur CV.

---

[1] Résolution ICC-ASP/22/Res.3.
[2] Mandat opérationnel révisé du Mécanisme.
[3] Le concept de « haute considération morale » se comprend comme alliant intégrité, honnêteté, indépendance, impartialité, comportement éthique et réputation professionnelle. Dans le présent contexte, le comportement éthique comprend le respect des droits de la personne, l'absence d'abus sur le lieu de travail ou en rapport avec le travail, de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, d'abus de pouvoir, de discrimination et d'intimidation ainsi que d'autres violations d'ordre juridique ou de l'éthique d'une nature grave telles que la fraude ou la corruption (Chablais, 2023, *European Convention on Human Rights Law Review*, p. 250 et 251).
[4] Résolution ICC-ASP/22/Res.3, Annexe II, paragraphe 28 : « *Le MCI soumet également à l'Assemblée un rapport contenant une vue d'ensemble de la procédure entreprise, ainsi que les enseignements à en tirer pour l'avenir* ».
[5] Mandat opérationnel révisé du Mécanisme, paragraphe 21.
[6] Mandat opérationnel révisé du Mécanisme, paragraphes 25 et 26.

ii. Exploitation des informations émanant de sources publiques

9. Le Mécanisme a rassemblé des informations relatives aux personnes candidates en effectuant des recherches en ligne à partir de sources publiques, notamment des articles de presse, des blogs, des réseaux sociaux comme X (autrefois Twitter), LinkedIn, YouTube ou Facebook. Il a mené des recherches en ligne en vue de regrouper des informations que tout journaliste d'investigation pourrait trouver sur chaque personne concernée.

10. Les informations ainsi rassemblées ont ensuite été analysées, le cas échéant, et intégrées aux sections du rapport concernant la réputation et les activités en ligne, la couverture médiatique des personnes candidates et leurs positions/déclarations publiques documentées, ainsi que toute information défavorable.

iii. Vérifications approfondies des antécédents judiciaires et des qualifications universitaires et professionnelles des personnes candidates

11. Aidé par la Section de la sécurité de la Cour, le Mécanisme a cherché à déterminer les antécédents judiciaires des personnes candidates. En outre, il a pris contact avec les universités et instituts universitaires concernés pour vérifier les diplômes figurant sur le CV de chaque personne. Il a également entrepris de confirmer l'expérience professionnelle des personnes faisant acte de candidature.

iv. Entretiens avec les supérieurs, pairs et subordonnés passés et présents

12. Comme l'exige la résolution relative à la diligence raisonnable, le Mécanisme a contacté des collègues de chaque personne candidate, en veillant comme il se doit à obtenir une diversité de points de vue ; il s'est pour cela entretenu avec leurs pairs, leurs subordonnés et leurs supérieurs. Certaines personnes contactées avaient été données comme références par les personnes candidates, alors que d'autres ont été identifiées de manière indépendante. En moyenne, le Mécanisme a contacté quatre collègues par personne faisant acte de candidature.

v. Demandes de précisions

13. Bien que cela ne soit pas explicitement prévu dans la résolution relative à la procédure de diligence raisonnable, le Mécanisme a invité certaines personnes candidates à apporter des éclaircissements ou à formuler des commentaires quant aux écarts et incohérences décelés pendant les recherches effectuées lors des étapes 1 à 4 décrites plus haut. Les réponses reçues de la part des personnes concernées ont été reproduites dans le rapport.

vi. Examen des allégations portées contre les personnes candidates

14. Un canal de communication confidentiel a été mis en place dans le but de recevoir des allégations de faute. Il a été accusé réception de toutes les allégations reçues. Conformément à la résolution relative à la diligence raisonnable, toutes les plaintes anonymes ont été écartées. Néanmoins, un résumé des plaintes reçues figure dans le rapport.

15. Le Mécanisme a évalué la crédibilité et la substance des plaintes qui n'étaient pas anonymes en se fondant sur les informations fournies. Le cas échéant, il a tenté d'obtenir un complément d'information de la part des plaignants et s'est entretenu avec des témoins concernés. Lorsque les allégations ont été jugées suffisamment crédibles et étayées, le Mécanisme les a présentées aux personnes candidates. Un résumé de leurs réponses figure dans le rapport.

16. Dans certains cas, la communication de l'identité des plaignants et/ou des personnes affectées s'est révélée nécessaire pour que les personnes candidates puissent répondre utilement aux allégations. Lorsque les plaignants et/ou les personnes affectées n'avaient pas consenti à ce que leur identité soit divulguée, le Mécanisme n'y a pas procédé, ce qui a limité sa capacité de garantir les droits des personnes candidates à une procédure régulière. Partant, le Mécanisme n'a pas pu parvenir à une conclusion ferme concernant les allégations en question.

vii. Évaluation et conclusions

17. À l'issue de l'examen, le Mécanisme a rendu des conclusions sur les quatre aspects suivants concernant chaque personne candidate :

18. Dans les cas d'allégations portées contre une telle personne, la question de savoir si lesdites allégations étaient établies ;

19. La question de savoir si les informations recueillies, soit par le biais de l'examen des allégations, soit lors des autres procédures de vérification conformément aux étapes 1 à 4, pouvaient soulever ou non des inquiétudes quant à la haute considération morale de la personne candidate ;

20. La question de savoir si, en se fondant sur les informations recueillies, soit par le biais de l'examen des allégations, soit lors des autres procédures de vérification conformément aux étapes 1 à 4, le Mécanisme s'est trouvé dans l'incapacité de parvenir à une conclusion ferme concernant la haute considération morale de la personne candidate ; et

21. La question de savoir si, s'agissant de chaque personne candidate, il existe des risques qui ne touchent pas forcément à sa haute considération morale, mais qui nécessitent néanmoins d'y prêter attention, ou de prendre des mesures d'atténuation, si la personne candidate venait à être élue.

viii. Notification des conclusions

22. Enfin, conformément à la résolution relative à la diligence raisonnable, le Mécanisme a informé les personnes candidates visées par des allégations de faute ainsi que l'État dont elles sont ressortissantes de l'issue de son évaluation. En outre, il a informé tous les plaignants, y compris ceux dont la plainte était anonyme, de l'issue de l'examen de leur plainte.

III. Principaux enseignements tirés

23. Porteuse d'une riche expérience sur le plan opérationnel, la procédure de diligence raisonnable a prouvé qu'il était important d'effectuer une enquête indépendante sur les personnes candidates au poste de juge à la Cour. L'expérience acquise grâce à cette procédure exhaustive a mis en évidence les principaux enseignements dont l'Assemblée devrait tenir compte pour les futures procédures de diligence raisonnable.

24. La procédure actuelle écarte les allégations anonymes dès leur réception, même si elles peuvent contenir des informations suffisamment détaillées et crédibles pour justifier une vérification indépendante plus poussée.

25. La procédure a mis en exergue l'importance de l'équité procédurale lorsque des informations défavorables importantes étaient mises au jour de manière indépendante au moyen de la vérification des antécédents des personnes candidates. Il convient donc d'examiner si l'obligation de notification et la possibilité de répondre aux allégations devraient s'appliquer en cas de conclusions défavorables importantes, indépendamment de la source des informations en question, à savoir le canal de communication confidentiel ou les propres recherches du Mécanisme.

26. La diligence raisonnable exige beaucoup de ressources. Selon les estimations, la charge de travail globale correspondrait à environ quatre (4) plein temps pendant plus de six mois. Il sera donc important de disposer de ressources suffisantes et prévisibles pour les prochains exercices.

27. L'efficacité de la procédure dépend également d'une coopération rapide entre États parties, employeurs, universités et autres institutions concernées et de leur sensibilisation. Les prochains exercices gagneraient à s'appuyer sur une stratégie de communication spécifique et à prévoir une ouverture plus précoce du canal de communication confidentiel, tout en tentant d'obtenir une meilleure assistance de la part des États parties en matière de facilitation d'accès, sous réserve des exigences de confidentialité applicables aux informations institutionnelles et disciplinaires pertinentes.

28. Une coordination plus étroite entre la Commission consultative pour l'examen des candidatures au poste de juge, l'Assemblée et le Mécanisme permettrait de mieux harmoniser les délais entre la nomination et l'exercice de diligence raisonnable. L'expérience montre que le Mécanisme a besoin d'au moins un mois

entre la fermeture du canal de communication confidentiel et l'évaluation des personnes candidates par la Commission consultative pour l'examen des candidatures au poste de juge pour mener à bien les recherches en suspens et préparer un rapport détaillé.

29. Parmi les autres améliorations opérationnelles possibles, citons le renforcement du mécanisme pour lui permettre de vérifier de façon objective les diplômes et autres qualifications ; l'analyse de l'utilité des habilitations de sécurité nationales ou informations équivalentes ; l'amélioration de l'accès aux dossiers disciplinaires concernés tenus par l'État et les organisations internationales et le fait de demander à ce que les documents universitaires soient présentés lorsque les qualifications ne peuvent pas être vérifiées de manière indépendante.

30. Enfin, il est important de tenir compte de la dimension linguistique. Lorsque les personnes faisant acte de candidature sont originaires d'États dont les langues officielles ne sont pas des langues de travail de la Cour, il convient de mettre à leur disposition les informations pertinentes concernant la procédure de diligence raisonnable et le canal de communication confidentiel dans les langues concernées. Cela permettrait une diffusion plus large ainsi qu'une plus grande participation des parties prenantes et apporterait davantage d'efficacité globale au processus.

[English only]

ANNEX II – TERMS OF REFERENCE:

EXTERNAL REVIEW OF THE INDEPENDENT EVALUATION FUNCTION OF THE INTERNATIONAL CRIMINAL COURT (2025)

2025-EVA-05

DATE ISSUED: JANUARY 2026

Table of Contents

1.	INTRODUCTION	21
2.	BACKGROUND	21
3.	PURPOSE, OBJECTIVES AND SCOPE	23
4.	METHODOLOGICAL APPROACH	23
5.	PANEL COMPOSITION	24
6.	TIMELINE	24
7.	ESTIMATED BUDGET & FUNDING	24
8.	REPORTING AND DISSEMINATION	25
ANNEX A: KEY QUESTIONS FOR THE UNEG PEER REVIEW		26
ANNEX B: KEY REFERENCE DOCUMENTS		29
ANNEX C: STAKEHOLDER GROUPS TO BE INTERVIEWED		30

1. INTRODUCTION

1.1. Following the official request of the President of the Assembly of States Party (PASP) to the UN Evaluation Group's (UNEG) Chairperson in December 2025[20], this document presents the Terms of Reference (TOR) that will guide the UNEG Peer Review of the International Criminal Court's (ICC or "the Court") evaluation function ("the Review"). The TOR outline key background information about the ICC, the Independent Oversight Mechanism and its evaluation function; the rationale, purpose, objectives and scope of the Review; the methodological approach, the key questions and the timeline; the composition of the review panel, and the estimated budget.

2. BACKGROUND

The International Criminal Court

2.1. The ICC - the first permanent international criminal court - investigates and, where warranted, tries individual charged with the gravest crimes of concerns to the international community: genocide, war crimes, crimes against humanity and crimes of aggression. It is founded on and governed by an international treaty called the Rome Statute, which entered into force on 1 July 2002 after ratification by 60 countries.

2.2. The Court is contributing towards helping to end impunity through its international criminal justice mandate and mission, by holding those responsible accountable for their crimes and by helping prevent the crimes from happening again. As a court of last resort, it seeks to complement, not replace, national Courts.

2.3. The ICC is an independent international organisation, and is not part of the United Nations system. Its seat is at The Hague in the Netherlands. Although the Court's expenses are funded primarily by States Parties to the Rome Statute, it also receives voluntary contributions from governments, international organisations, individuals, corporations and other entities.

The Independent Oversight Mechanism

2.4. The Independent Oversight Mechanism (IOM or "the Mechanism") operates as a subsidiary body of the Assembly of State Parties (ASP) exercising operational independence under the authority of the President of the ASP. The Mechanism is established in accordance with article 112, paragraph 4, of the Rome Statute[21], by Assembly resolution ICC-ASP/8/Res.1 of 26 November 2009, and amended by resolution ICC-ASP/19/Res.6 of 16 December 2020[22].

2.5. The purpose of the IOM is to provide assurance to the Assembly of the effective and comprehensive oversight of the Court in order to enhance its efficiency and economy. This is achieved through the conduct of its three-fold mandate, namely; conducting independent evaluations, investigations and inspections.

The IOM evaluation function

2.6. The ICC's centralised and independent evaluation function is located in the IOM. The evaluation function is guided by the IOM Operational Mandate and the ICC Evaluation Policy.[23] As an office, the IOM became operational in 2016 and the evaluation function in 2017. Independent evaluations are designed, planned, managed and led by the IOM's Senior Evaluation Specialist periodically supported by external consultants, advisory groups and/or temporary Visiting Professionals. While there is no formal decentralised function at the ICC, the Trust Fund for Victims (TFV) has an embedded Evaluation and Monitoring unit.[24]

2.7. The centralised evaluation function has gradually developed and accumulated evaluation knowledge and evidence over the past eight years of its existence and practice. Recent significant developments and milestones include the adoption of a first-ever Evaluation Policy in 2024; a standing Evaluation Programme Committee and an Evaluation Advisory Board in the making; evaluation reports available publicly for the first time since 2024; evaluation coverage improving, and more strategic evaluations requested and conducted to add value to the Court's organisational learning and accountability.

[20] Letter sent by PASP via email to the UNEG Chairperson on 17 December 2026.
[21] Article 112, paragraph 4: https://www.icc-cpi.int/sites/default/files/2024-05/Rome-Statute-eng.pdf
[22] ICC-ASP/19/Res.6, annex II: https://asp.icc-cpi.int/sites/asp/files/asp_docs/ASP19/ICC-ASP-19-Res6-ENG.pdf#page=26
[23] https://www.icc-cpi.int/sites/default/files/2024-12/2024-10-18-icc-evaluation-policy-eng.pdf
[24] The TFV regularly commissions evaluations of its reparation programme with the support of external entities (e.g. universities and institutions).

The context of the ICC, key results, challenges and milestones (2024 - to present)[25]

2.8. Since 2024, the Court continues to face unprecedented political, operational and institutional threats, from both ICC States Parties and non-States Parties, that impedes its ability to deliver international criminal justice. Following the issuance of an arrest warrant for Israeli Prime Minister Benjamin Netanyahu by the ICC, the United States imposed sanctions against the ICC Prosecutor, Deputy Prosecutors and six ICC judges. These measures constitute a direct attack on the Court's legitimacy, independence and its existence.

2.9. While state cooperation has eroded in relation to some States, notably regarding the arrest and surrender of suspects (Italy, Hungary and Mongolia), alongside a retreat from universality by several State Parties (Hungary and three Sahel States), others have shown strong commitment to the Court. For example, the arrest and surrender of former Philippine President Rodrigo Duterte in March 2025, despite the country's withdrawal from the Statute, marked the first ICC case against an Asian head of state. Germany's arrest of Libyan suspect Khaled Mohamed Ali El Hishri, signalled renewed cooperation after Italy's failure to do so, advancing long-delayed accountability for international crimes in Libya.

2.10. ICC Member States missed a key opportunity to adopt an amendment aimed at strengthening the Court's jurisdiction over the crime of aggression at the Special Session in New York, which delayed equal access to justice for victims until at least 2029. However, beyond the ICC, the UN General Assembly agreed by consensus to begin formal negotiations in 2026 on a Crimes against Humanity Convention, a long-awaited complement to the Rome Statute system.

2.11. Despite the challenges, the ICC advanced its mandate significantly in strengthening jurisprudence on gender-based crimes and intersectional harm. Two arrest warrants were issued against senior Taliban officials, marking the first arrest warrants to exclusively allege the crime of persecution on gender grounds, and the first time an application explicitly includes the targeting of members of the LGBTQI+ community. The landmark conviction of Ali Muhammad Ali Abd-Al-Rahman ("Ali Kushayb"), the first conviction in the Darfur situation, constituted the Court's first conviction for persecution on gender grounds.

2.12. Other significant milestones included the conviction of Alfred Yekatom and Patrice-Édouard Ngaïssona of war crimes and crimes against humanity committed during the 2013-2014 conflict in the Central African Republic. Despite this judicial outcome, the absence of convictions against rape and the use of child soldiers was deeply disappointing for survivors.

2.13. The Court held its first confirmation of charges hearing in absentia for Joseph Kony, alleged Commander-in-Chief of the Lord's Resistance Army (LRA) in Uganda, who has been under an ICC arrest warrant since 2005. This represented a long-awaited step for nearly 6,000 victims participating in the proceedings. All charges were confirmed by the Pre-Trial Chamber, paving the way for trial if Kony is ever surrendered to the Court.

The institutional culture of the Court

2.14. Following the Independent External Review of the ICC in 2020[26] intended to bring about improvements at the organisational, judicial and operational levels through the implementation of a number of recommendations through the Review Mechanism[27], the Court continues to experience a crisis of integrity marked by misconduct allegations, weak election processes, and systemic workplace dysfunction. The annual staff engagement surveys[28] continue to signal hotspots in certain areas of workplace culture across the Court. Such issues erode staff trust and institutional credibility, underscoring that the Court cannot credibly deliver justice externally unless it embodies accountability and integrity from within.

The Review

2.15. An external and independent review of the ICC's centralised evaluation function by the UNEG to be conducted in 2026 will be the first of its kind. The request for the review was made on behalf of the PASP and is in accordance with the ICC Evaluation Policy (paragraph 16.1.)

2.16. The results and recommendations, as well as the outcome of the Review is intended to inform the future improvements of the evaluation function, and the Evaluation Policy and Strategy for 2026-2029. In addition

[25] Report on programme performance of the International Criminal Court for the year 2024; FIDH_recommendations_to_ICC_States_Parties_asp24.pdf
[26] Review of the International Criminal Court and the Rome Statute system | International Criminal Court
[27] Review of the International Criminal Court and the Rome Statute system - Review Mechanism | International Criminal Court
[28] Refer to Reports of the Court on Human Resources Management at: ASP Sessions | International Criminal Court

to providing critical directions to the IOM, the review will also provide useful feedback to the PASP and the Bureau, the developing Evaluation Programme Committee and the Evaluation Advisory Board, the ICC's Heads of Organs, the staff and the Judges of the ICC, and also to the TFV Director and its Board of Directors.

3. PURPOSE, OBJECTIVES AND SCOPE

3.1. The main purpose of the Review is to strengthen the ICC's evaluation function so that it can contribute more to organisational decision-making and effectiveness, as well as learning and accountability for results at the Court. The Review is also intended to provide directions to the developing Evaluation Strategy for 2026 – 2029 and the strategic position of evaluation in the context of the 2026-2029 Strategic Plan of the Court and the IOM; and identify any critical areas of improvement to the ICC Evaluation Policy.

3.2. In terms of objectives, the Review is intended to contribute to enhancing:

i) the overall quality of evaluation at the ICC including quality assurance;

ii) evaluation credibility, utility and independence;

iii) governance and management of evaluation;

iv) evaluation planning;

v) resourcing of evaluation;

vi) evaluation follow up and use; and

vii) partnerships and collaboration.

3.3. In terms of its temporal scope, the Review will cover the period of 2017 to the present. It will focus on the centralised evaluation system (managed and led by the IOM) and will also partially cover evaluation related issues at decentralised level (e.g. external evaluations managed and led by the ICC's Trust Fund for Victims).

4. METHODOLOGICAL APPROACH

4.1. As per the UNEG Framework for Peer Review of the Evaluation Function[29], and the associated standardised tools used for UNEG peer reviews, the methodological approach to the Review will be guided by the indicative review questions[30], as assessed by a panel of professional evaluation peers, using the UN Norms and Standards as a benchmark and the triangulated evidence base. The review will include the analysis of qualitative and quantitative data and information.

4.2. The review questions have been organized to cover all of the major dimensions of the ICC evaluation system. The final list of questions will be developed in consultation with the Review Panel. The approach to the Review will also be guided by three core criteria, as defined in the UNEG Norms and Standards for Evaluation, that need to be satisfied for evaluation functions and products to be considered of high quality: i) independence of evaluations and of the evaluation system, ii) the credibility of evaluations and iii) the utility of evaluations.

4.3. In terms of methods, the Review will rely primarily on the following data collection tools to provide answers to the review questions and represent the evidence base:

- **Document analysis:** conducted by the consultant and considered by the Panel (the document library to be compiled by the IOM focal point).[31]
- **UNEG Self-Assessment Maturity Matrix for UN Evaluation Functions ("self-assessment"):**[32] the Panel validating the self-assessment (originally completed by the IOM for the centralised evaluation function).
- **Quality assurance**: assessment of a selected sample of IOM evaluation reports (the Panel to determine the selection criteria and sample size in consultation with the IOM focal point).
- **Interviews:** Analysis of themes from semi-structured interviews with ICC stakeholders[33] conducted by the consultant and the Panel.

[29] UNEG Guidelines for Professional Peer Reviews | UNEG
[30] Annex A, including the additional review questions.
[31] Annex B
[32] UNEG Self-Assessment Maturity Matrix for UN Evaluation Functions | UNEG and UNEG Maturity Matrix Checklist | UNEG
[33] Annex C

- **Stakeholder Survey** (optional):[34] the Peer Review Panel via the IOM will administer a survey to key users of IOM evaluation information products and services and analyse survey results. It will aim to collect data from a cross section of evaluation users on relevance, quality and usefulness aspects.

5. PANEL COMPOSITION

5.1. The Panel will consist of a Chair and two to three panel members including an independent consultant who will be reporting to the Panel Chair. The required competencies, credentials and experience of the consultant, as well as the expected deliverables will be detailed in the consultancy TOR complementing these TOR.

5.2. The convenor of the UNEG Peer Review working group will propose a Chair to the IOM Head and the UNEG Executive Steering Committee on a no-objection basis. The Chair should have relevant experience and seniority in management, particularly in managing evaluation functions, preferably in co-located oversight offices, strong diplomatic skills, and experience in international and multilateral organisations.

5.3. The Chair will in consultation with the Head of the IOM and UNEG determine the rest of the panel member composition based on relevant criteria including but not limited to: evaluation experience and competencies in the UN system (and/or evaluation experience in international and multilateral organisations); relevant experience to the mandate of the ICC; gender diversity.

6. TIMELINE

6.1. The overall timeline will be from November 2025 until June 2026 (7 months) with the active data collection and analysis period from February to April 2026 (3 months).

Phase	Key Activities/Milestones	Timeframe
1. Planning	• Initial consultations & engagement of the PASP on the planned review • Formal request for a UNEG Peer Review by the ICC to the UNEG Chairperson • Identification of a Peer Review Panel Chair	Nov – Dec 2025
2. Preparation	• Formation of Peer Review Panel Members • Drafting of Peer Review & Consultant TOR • Identification and Contracting of Peer Review Consultant • Preparation of Peer Review Documentation • Notification and communication on the planned Peer Review to various stakeholder groups	Jan 2026
3. Self-Assessment	• Implementation of IOM Evaluation Self-Assessment	Jan – Feb 2026
4. Initial Assessment	• Review of Key Documents	Feb 2026
5. Panel Mission	• Panel Mission to ICC Headquarters for Interviews with Key Staff	May 2026
6. Preliminary Report	• First draft of the Peer Review Report	May – June 2026
7. Final Report & Consultation	• Presentation and informal consultation with the PASP • Formal Presentations to the Bureau, the IOM Facilitation Group, the Committee on Budget Facilitation, and the TFV Board of Directors	June 2026

7. ESTIMATED BUDGET & FUNDING

7.1. The estimated budget for the whole exercise will be around EUR 25,000-30,000. As per the UNEG peer review practice in the UN system, the participation of the Chair and the Panel Members is pro-bono, whereas the consultant will be remunerated through UNEG funds. Additionally, the IOM will aim to cover the costs of a 1-week mission to the Hague for the rest of the Panel (Chair and Panel Members excluding the consultant).

[34] The Panel may decide to repeat the administration of a Stakeholder Survey that the IOM completed in 2024, or administer an adjusted version of it.

7.2. Up to 25,000 will be set aside for consultancy costs, whereas up to EUR 5,000 will be allocated for covering travel and DSA of the Panel Chair and Panel Members for the mission to the Headquarters of the ICC. Mitigation and efficiency measures will be used where needed to be able to keep the cost at EUR 30,000[35].

7.3. The consultant will be contracted by the IOM of the ICC and the funding to cover consultancy costs for the Review will be sought from the UNEG budget for peer reviews (EUR 25,000). The additional EUR 5,000 is planned to be coming from the IOM budget or contingency funds of the ICC.

8. REPORTING AND DISSEMINATION

8.1. The Panel will submit its final report to the PASP, the Head of the IOM, the Evaluation Programme Committee and Advisory Board, the Committee on the Budget and Finance, as well as the Director of the TFV and its Board of Directors.

8.2. The final report will be on the agenda of the Bureau in June 2026. The full peer review report will be referenced in the IOM Annual Report for 2026, the IOM websites and presented at the ASP in 2026.

[35] For example, by keeping panel size small; limiting selection of panel members and the Chair to those who are based in Europe and the Netherlands; and/or limiting mission participation to an online modality for panel members based at more distant locations.

APPENDIX A: KEY QUESTIONS FOR THE UNEG PEER REVIEW

The following themes and corresponding review questions will be covered in the UNEG Peer Review of the ICC's evaluation function:

Themes		Review Questions
A. The ICC Centralised Evaluation Function		**Role & structural positioning:**
	i.	Is the role of evaluation understood across the Court compared to other oversight activities?
	ii.	Is the evaluation function fully leveraging its co-location in the IOM? What are, if any, the disadvantages of this structure for the evaluation function?
		Credibility, Utility and Independence:
	iii.	What is the overall assessment of key stakeholders (i.e. users of IOM evaluation services and deliverables) regarding the credibility and utility of evaluation in the ICC?
	iv.	Is the IOM evaluation function located independently from other management functions so that it is free from undue influence?
	v.	Are there any risks or threats to the independent functioning of the IOM's evaluation function? To what extent are adequate mechanisms and systems in place to safeguard the independence and impartiality of the evaluation function?
		Business Model:
	vi.	What is the optimal long-term and sustainable business model for the IOM evaluation function going forward (**related to section F.**)?
B. The ICC Evaluation Policy & Strategy	i.	To what extent are the stakeholders of the Court aware of the existence of the ICC Evaluation Policy (the "policy") and what it is about?
	ii.	To what extent does the policy meet recognized international standards for an evaluation policy for organisations such as the ICC?
	iii.	What is the progress made in implementing the ICC Evaluation Policy since 2024? What are the bottlenecks?
	iv.	Does the policy adequately take into account relevant ICC context and requirements? Are there areas that should be updated and/or adjusted going forward?
	v.	In light of the existing ICC Evaluation Policy, the previous strategic plans for evaluation and the issues identified in the review, what key areas should an Evaluation Strategy for the 2026 – 2029 focus on to ensure that evaluation is relevant at the ICC?
C. Governance & Management	i.	How effective are the organisational and functional relationships of the IOM's evaluation function with the Principals of the Court, including the senior management, the Bureau and any of the Hague Working Groups, the TFV Board of Directors and the TFV Director?
	ii.	To what extent are the responsibilities ascribed to the Evaluation Programme Committee and the Evaluation Advisory Board relevant and fit for purpose (as per the respective TORs)?
	iii.	What approaches are used to plan, manage and follow-up on evaluations?
	iv.	What steps have been taken by the IOM and/or the TFV to develop evaluation guidance material, methods and tools that strengthen the management of evaluations?
D. Evaluation Quality	i.	Do IOM led evaluations meet the quality criteria as stipulated in the UNEG Norms and Standards?
	ii.	To what extent are mechanisms in place to ensure the effectiveness of the evaluation process and the quality of evaluation deliverables?
	iii.	To what extent do IOM led evaluations integrate gender equality and human rights principles?
	iv.	To what extent are evaluation teams and evaluation consultants independent?
	v.	To what extent do IOM evaluation processes include open and transparent consultation with key stakeholders?

Themes		Review Questions
E. Evaluation Planning	i.	What methods and criteria are used for planning and prioritizing the selection of IOM evaluation topics?
	ii.	Are the subjects for evaluation selected independently and are evaluation processes (planning and conduct) independent and impartial?
	iii.	To what extent do the evaluation topics selected align with the needs and priorities of key stakeholders for both learning and accountability purposes?
	iv.	To what extent do the evaluation topics selected also meet the needs of external stakeholders, such as the wider UN system, the national jurisdictions, civil society etc.?
F. Evaluation Resources	i.	Is the IOM adequately staffed and financed to allow for the conduct and commissioning of high-quality (i.e. credible, useful, timely) evaluations?
	ii.	Does ICC adequately invest the necessary human and financial resources to support the delivery of high-quality decentralised evaluations?
	iii.	To what extent are the available evaluation resources aligned to meet the ICC's needs for credible evaluation evidence to guide planning and decision-making?
	iv.	To what extent is IOM able to determine the budget envelope for its planned evaluations?
	v.	Does the ICC's budgeting process for the regular budget affect the independence of the IOM?
G. Evaluation Follow Up and Use	i.	How effective is the current system for tracking evaluation follow-up and for ensuring that evaluation findings and recommendations are used by senior management and governing bodies in decision-making and learning?
	ii.	Are management responses and action plans prepared in a systematic manner for all evaluations?
	iii.	What approaches, systems and/or tools are used to monitor progress in the follow up to evaluation recommendations?
	iv.	To what extent are evaluations followed-up in a timely and comprehensive manner?
	v.	To what extent do the ICC senior management and governing bodies use evaluation findings and recommendations for oversight, decision-making, programme planning or other purposes?
	vi.	How effectively does the IOM communicate evaluation results and lessons both inside the Organization and externally?
H. Partnerships & Collaboration	i.	To what extent has the IOM effectively engaged in partnerships in evaluation e.g. by building national evaluation capacities, collaborating in joint, system-wide or country-led evaluation initiatives, or engaging in the work of the UN Evaluation Group?
	ii.	What opportunities exist to leverage internal and external collaborations to enhance the evaluation capacity at the IOM and the Court?

Additional review questions in relation to the TFV (and other) evaluations at the ICC:

i. Is there a decentralised evaluation system at the ICC?

ii. What is the understanding of IOM and TFV led evaluation across the Court?

iii. Does the ICC Evaluation Policy sufficiently clarify the various roles and responsibilities for decentralised evaluations? Are these responsibilities effectively carried out?

iv. How effectively has the IOM evaluation function provided the necessary support and guidance to monitoring and evaluation initiatives and activities and to evaluations at the decentralised level?

v. To what extent do TFV evaluations meet quality criteria set out in the UNEG Norms and Standards (e.g. evaluation selection & planning, management and follow-up practice)? To what extent do they integrate gender equality and human rights principles?

vi. To what extent does the coverage and quality of the IOM and decentralised evaluation systems (e.g. TFV) provide an adequate evidence base to assess organizational performance and to effectively inform organizational policies or frameworks (e.g. strategic planning and budgeting, results-based management)?

vii. Is there scope for synergy and leveraging resources between IOM and TFV evaluations?

APPENDIX B: KEY REFERENCE DOCUMENTS

- **ASP/Bureau documents:**
    - Minutes of the Hague Working Group, IOM Facilitation Group, Study Group on Governance of agenda items covering IOM evaluation or TFV evaluation
- **ICC documents:**
    - The ICC Strategic Plan 2026 – 2029
    - ICC Evaluation Policy (2024)
    - The Independent External Review of the ICC (2019)
    - The ICC Staff Engagement Survey results (2018-2024)
    - The ICC Programmes and Activities Reports (2017-2025)
    - The ICC Budget Reports (2017-2025)
    - The Annual KPI reports (2021-2025)
- **IOM:**
    - The IOM Operational Mandate (both original and revised version)
    - IOM Annual Reports (2017-2025)
    - Developing IOM Strategy (2026 – 2029)
    - IOM budget proposals (2017-2025)
    - Evaluation Program Committee and Advisory Board Terms of Reference
    - Job Descriptions and Vacancy documents (Senior Evaluation Specialist and Head, IOM).
- **Evaluation function of IOM:**
    - Evaluation annual and triennial strategies (2018-2024) and developing Evaluation Strategy 2026 – 2029
    - IOM Evaluation Function Monitoring Framework
    - IOM-led evaluations completed during the period 2017-2025
    - Stocktake on the Implementation of Evaluation Recommendations (2023)
    - Internal evaluation documents of relevance to the review (e.g. evaluation practice self-reflection, lessons learned on the evaluation process and outcomes; IOM Evaluation Stakeholder Survey results etc.)
    - IOM and TFV website information on evaluation (internal and external)
    - Any presentations of IOM evaluations to internal and external audiences
- **TFV:**
    - The TFV Monitoring and Evaluation Performance Framework
    - The TFV strategy and other relevant documents
    - The TFV evaluations on the implementation of reparation programmes (2017-2025)
    - Any presentations of TFV evaluations to internal and external audiences
    - Minutes of the TFV Board of Directors meetings covering an evaluation agenda item
- **Audits**:
    - Performance Audit reports of relevance - Internal and External Audit (2017-2025)
- **Other:**
    - UNEG Norms and Standards for Evaluation
    - UNEG Guidelines for Professional Peer Reviews of Evaluation Functions

APPENDIX C: STAKEHOLDER GROUPS TO BE INTERVIEWED

The list of individuals to be interviewed will be provided by the IOM and developed in consultation with the Panel. The following stakeholder groups will be represented in the Review:

- The President of the ASP, ASP representatives and Bureau members;
- IOM Facilitation Group and other relevant Hague Working Groups;
- The Committee on Budget Facilitation;
- The Court's Principals (Heads of Organs: the President of the Court, the Registrar and the Prosecutor);
- ICC Judges (a sample from the total of 18 ICC judges);
- Senior management and staff (Division Directors and a sample from the Professional and General Service staff categories);
- the IOM Head and staff including, among others, the Senior Evaluation Specialist and former and current evaluation consultants and temporary personnel;
- Evaluation Programme Committee and Advisory Board members;[36]
- other oversight function management and staff (e.g. Internal and External Audit, IOM Administrative Investigation staff);
- the Director of the TFV and its Board of Directors, and
- any other internal or external stakeholders identified during the review.

[36] The members of these two groups have not yet been selected at the time of drafting the current TOR.