



Administrative Instruction – Instruction Administrative

Réf. ICC/AI/2022/003

Date : 6 avril 2022

RELATIVE À LA DISCRIMINATION, AU HARCÈLEMENT, Y COMPRIS LE HARCÈLEMENT SEXUEL, ET À L'ABUS DE POUVOIR

Conformément à la règle 110.4 f) du Règlement du personnel, le Greffier, en accord avec le Président et le Procureur, en vertu des sections 3.2 et 3.3 de la [directive de la Présidence sur les modalités de promulgation des textes administratifs](#) et de [l'instruction administrative relative aux modalités de conception et de promulgation des instructions administratives](#), adopte la présente instruction administrative :

Section première

Objet

- 1.1 La présente instruction administrative a pour objet de veiller à ce que tous les fonctionnaires et les autres personnes travaillant à la Cour pénale internationale (« la CPI » ou « la Cour ») soient traités avec dignité et respect et sachent ce qu'ils peuvent et doivent faire pour que le milieu de travail soit exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir, afin d'empêcher de

telles conduites et, le cas échéant, de prendre sans délai des mesures correctives adaptées et d'apporter une aide aux personnes qui sont la cible de ces conduites.

- 1.2 La Cour applique une politique de « tolérance zéro » en matière de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir. Elle ne restera ni silencieuse ni passive face aux incidents signalés, indépendamment de l'identité des auteurs des faits. Elle s'emploiera activement à protéger et à soutenir les personnes affectées, et veillera à ce que les auteurs des conduites prohibées définies ci-après répondent de leurs actes.

Section 2

Définitions

2. Les définitions suivantes sont retenues aux fins de la présente instruction administrative :

- a) L'expression « conduite prohibée » désigne collectivement la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus de pouvoir. Les désaccords sur la qualité du travail ou sur d'autres questions intéressant le travail ne caractérisent en principe pas les conduites prohibées et ne relèvent pas des dispositions de la présente instruction administrative, mais de la procédure de suivi du comportement professionnel.
- b) La « discrimination » s'entend de tout traitement injuste ou distinction arbitraire fondés sur la race, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, le handicap, l'âge, la langue, l'origine sociale, ou

toute autre caractéristique ou attribut commun à tel ou tel groupe de personnes. Il peut s'agir d'un acte isolé visant une personne ou un groupe de personnes ayant en commun une même caractéristique, ou de faits de harcèlement ou d'abus de pouvoir.

- c) Le « harcèlement » s'entend de tout comportement malvenu, dont on peut raisonnablement penser qu'il est choquant ou humiliant pour autrui ou qu'il peut être perçu comme tel, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, lorsqu'il est présenté comme une condition d'emploi ou lorsqu'il crée un climat de travail intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement peut être un incident isolé ou répété. Il n'est pas nécessaire qu'il soit habituel. Ce n'est pas l'intention du harceleur qui définit si un comportement donné constitue du harcèlement. Le harcèlement peut revêtir de nombreuses formes, notamment, sans s'y limiter, celle de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, alarmer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou embarrasser autrui. Il peut viser une personne ou un groupe de personnes ayant en commun une même caractéristique ou un même attribut, comme énoncé à l'alinéa b) ci-dessus.

- d) Le « harcèlement sexuel » s'entend de tout comportement malvenu à connotation sexuelle, dont on peut raisonnablement penser qu'il est choquant ou humiliant ou qu'il peut être perçu comme tel, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, lorsqu'il est présenté comme une condition d'emploi ou lorsqu'il crée un climat de travail intimidant, hostile ou offensant. Il peut se produire sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.
 - i) En général, le harcèlement sexuel procède d'un comportement systématique, mais il peut résulter aussi d'un incident isolé. Pour

déterminer si le comportement peut être raisonnablement qualifié de harcèlement, il convient de prendre en considération le point de vue de la personne qui en est la cible.

- ii) Le harcèlement sexuel est la manifestation d'une culture de la discrimination et des privilèges fondée sur l'inégalité des rapports entre les genres et des autres rapports de force. Il peut prendre la forme de toutes sortes de conduites de nature verbale ou non verbale et physique ou non physique, y compris les communications écrites et électroniques, et intervenir entre personnes de même genre ou de genre différent. Toute personne, quel que soit son genre, peut être la cible ou l'auteur présumé du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel peut se produire en dehors du lieu de travail et des heures de bureau, y compris en voyage officiel ou à l'occasion de réceptions ou autres manifestations liées au travail. Il peut être perpétré par tout collègue, y compris un supérieur hiérarchique, un pair ou un subordonné. Le fait pour l'auteur d'être un supérieur hiérarchique ou un haut responsable peut constituer une circonstance aggravante. Le harcèlement sexuel peut également constituer un acte d'exploitation sexuelle ou une atteinte sexuelle selon les dispositions de la politique de la Cour en matière de prévention de tels actes.

- e) L'« abus de pouvoir » s'entend de l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Il consiste dans sa forme aggravée dans le fait pour l'auteur d'user de sa position, de son pouvoir ou de son autorité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi d'autrui (nomination, affectation,

renouvellement de contrat, évaluation du comportement professionnel, recrutement, sélection, conditions de travail, promotion, etc.). L'abus de pouvoir peut également consister dans le fait de créer, entre autres par l'intimidation, la menace, le chantage ou la coercition, un climat de travail hostile ou offensant.

- f) L'abus de pouvoir constitue une circonstance aggravante de la discrimination et du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.
- g) On entend par « personne affectée » toute personne présente sur le lieu de travail ou ayant un lien avec le travail qui est visée par un comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée.
- h) On entend par « auteur » la personne qui a eu une conduite prohibée. On entend par « auteur présumé » la personne soupçonnée d'avoir eu une conduite prohibée.
- i) On entend par « personnes concernées » la personne affectée et les tiers, y compris les témoins ayant assisté au comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée ou ayant constaté l'effet de ce comportement sur la personne affectée, ou encore tout collègue qui est intervenu dans la situation dans laquelle ce comportement a eu lieu.
- j) On entend par « responsables élus » les juges, le Procureur, les Procureurs adjoints, le Greffier et le Greffier adjoint.
- k) On entend par « conseils » les conseils tels que définis à l'article premier du Code de conduite professionnelle des conseils, les conseillers juridiques intervenant dans le cadre de la [règle 74-10 du Règlement de procédure et de preuve](#), et les membres de leurs équipes.

- l) On entend par « fonctionnaire » toute personne titulaire d'une lettre de nomination en vertu du Statut du personnel et/ou du Règlement du personnel.
- m) On entend par « personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire » les personnes autres que les responsables élus, les fonctionnaires et les conseils, qui exécutent des tâches dans le cadre d'une relation établie directement avec la Cour ou autrement convenue et ne résultant pas d'une lettre de nomination au sens du Règlement et/ou du Statut du personnel ; le « personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire » inclut les consultants, les prestataires de services individuels, les stagiaires et les professionnels invités.
- n) On entend par « supérieur hiérarchique » le supérieur hiérarchique direct ou le supérieur hiérarchique indirect d'une personne affectée, au sens de l'[instruction administrative relative au système d'évaluation du comportement professionnel](#), telle que modifiée par l'[instruction administrative relative à la mise à jour de ses annexes](#).
- o) On entend par « chef d'organe » le Président, pour la Présidence et les Chambres, le Procureur, pour le Bureau du Procureur, et le Greffier, pour le Greffe, ainsi que les bureaux qui sont rattachés administrativement au Greffe, tels que le Secrétariat de l'Assemblée des États parties et le Secrétariat du Fonds au profit des victimes.
- p) On entend par « haut responsable compétent » le Procureur, pour ce qui est des signalements de conduite ne donnant pas satisfaction de la part de fonctionnaires au service du Bureau du Procureur, et le Greffier, pour ce qui est des signalements de conduite ne donnant pas satisfaction de la part de fonctionnaires au service des autres organes

de la Cour, ainsi que de bureaux qui sont rattachés administrativement au Greffe, tels que le Secrétariat de l'Assemblée des États parties et le Secrétariat du Fonds au profit des victimes.

- q) On entend par « médiateur de la Cour » la personne qui remplira, entre autres, les fonctions énoncées au paragraphe 5.10 de la présente instruction administrative, quand ce poste existera à la Cour.

Section 3

Champ d'application

- 3.1 Toute personne, quel que soit son statut au regard de la Cour, peut dénoncer une conduite prohibée survenue sur le lieu de travail ou ailleurs, pendant les heures de bureau ou en dehors, à l'encontre de toute autre personne, indépendamment de son statut au regard de la Cour.
- 3.2 Les mesures qui seront prises sur la base des signalements dépendront du statut de l'auteur présumé. Les fonctionnaires soupçonnés d'avoir eu une conduite prohibée peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires ou d'autres mesures administratives conformément à [l'instruction administrative relative aux conduites ne donnant pas satisfaction et aux procédures disciplinaires](#). Les membres du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire soupçonnés d'avoir eu une conduite prohibée peuvent également faire l'objet de mesures conformément aux stipulations du contrat qui les lie à la Cour. Les responsables élus soupçonnés d'avoir eu une conduite prohibée peuvent faire l'objet de procédures disciplinaires conformément aux [articles 46 et 47 du Statut de Rome](#). Les conseils soupçonnés d'avoir eu une conduite prohibée peuvent faire l'objet de

procédures disciplinaires conformément au [Code de conduite professionnelle des conseils](#).

- 3.3 Les mesures de réparation prises en faveur des personnes affectées dépendent de leur statut juridique devant la Cour, conformément aux dispositions de la présente instruction administrative.
- 3.4 Toute personne a le droit d'invoquer les procédures applicables prévues par la présente instruction administrative sans crainte d'intimidation, de discrimination ou d'un traitement défavorable. Toute mesure de représailles, tout acte préjudiciable ou toute menace de tels actes contre une personne qui signale une conduite prohibée ou apporte son assistance à l'enquête y relative peuvent constituer, selon le cas, une conduite ne donnant pas satisfaction au sens de l'article 10.2 du Statut du personnel, une faute lourde ou une faute au sens de l'article 46 ou de l'article 47 du Statut de Rome, ou une violation des stipulations du contrat liant l'auteur de la conduite prohibée à la Cour, et peuvent aboutir à la prise de mesures appropriées.

Section 4

Prévention et dissuasion

- 4.1 La Cour est déterminée à promouvoir un climat de travail exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir, dans lequel toutes et tous sont traités avec dignité et respect.

4.2 La Cour

- a) prend toutes mesures nécessaires à la promotion d'un climat d'entente et protège les fonctionnaires, les membres du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire et les autres personnes contre toute conduite prohibée en prenant les mesures de prévention énoncées dans la présente instruction administrative, et conformément à la [politique adoptée par la Cour en matière de protection contre les représailles](#) ;
- b) avant la nomination ou l'embauche, vérifie les références des candidats externes pendant les processus de recrutement pour savoir s'ils ont des antécédents de harcèlement sexuel ou d'autres formes de conduite prohibée ;
- c) demande aux prestataires de services, aux fournisseurs et aux partenaires de respecter la politique de « tolérance zéro » de la Cour à l'égard des conduites prohibées et de s'engager à prendre les mesures appropriées en cas d'allégations de conduite prohibée, et les informe que tout manquement à cet égard pourrait entraîner la cessation de la relation contractuelle qu'ils ont avec la Cour ;
- d) élabore des normes, y compris un programme de formations ciblées à dispenser en personne de préférence et dont le but est de renforcer les compétences pour que la communication avec la personne affectée et l'auteur présumé soit efficace et pour que les mesures appropriées soient prises. Ce programme s'adresserait au personnel d'encadrement, aux représentants du personnel, aux fonctionnaires chargés des ressources humaines, au personnel médical et à tout autre membre du

personnel apportant un appui ou susceptible d'apporter un appui aux personnes, en particulier celles qui sont la cible de harcèlement sexuel ;

- e) élabore des normes, y compris un programme de formations régulières à dispenser en personne de préférence et dont le but est de sensibiliser l'ensemble des fonctionnaires, du personnel n'ayant pas ce statut et des conseils aux questions de diversité, de respect et d'égalité, et de leur apprendre à intervenir dans des situations de conduites prohibées ;
- f) fait en sorte que l'information et les procédures soient accessibles à l'ensemble des fonctionnaires et, dans la mesure du possible, aux personnes n'ayant pas ce statut (stagiaires, professionnels invités, consultants, prestataires de services individuels, conseils et autres personnes pouvant se prévaloir des dispositions de la présente instruction administrative en tous lieux) conformément aux stipulations de leurs contrats et aux politiques applicables.

Obligations des chefs d'organe

4.3 Les chefs d'organes

- a) montrent qu'ils s'attachent à créer un climat d'entente et à prévenir toute conduite prohibée, s'informent sur la question, donnent l'exemple en s'imposant une conduite irréprochable et en ayant conscience du pouvoir attaché à leur fonction, et traitent l'ensemble de leurs collègues avec courtoisie, dignité et respect ;
- b) examinent toute conduite qui contreviendrait aux dispositions de la présente instruction administrative et dont ils prendraient connaissance, prennent les plaintes au sérieux, y donnent suite sans

délai et font en sorte que toutes les mesures nécessaires dont ils ont la responsabilité soient prises avec diligence ;

- c) s'efforcent de créer un climat dans lequel le personnel de leur organe se sent libre d'exprimer ses préoccupations quant à des comportements soupçonnés de constituer des conduites prohibées, y compris en restant ouverts au dialogue et à l'écoute de leur personnel ;
- d) invitent le personnel de leur organe à recourir aux procédures non formelles ou formelles qui existent pour traiter tout comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée ;
- e) proposent périodiquement des formations sur les conduites prohibées et leur prévention, comme prévu aux alinéas d) et e) de la section 4.2 ci-dessus ;
- f) s'assurent qu'il n'y a pas dans leur organe de conduites qui contreviendraient aux dispositions de la présente instruction administrative ;
- g) informent les membres de leur personnel des dispositions de la présente instruction administrative et des procédures applicables lors d'une réunion annuelle spécialement organisée à cet effet ;
- h) suivent l'évolution de la situation lorsqu'il est porté à leur attention par écrit qu'un ou plusieurs membres de leur personnel :
 - i) ont eu recours ou ont recours à une procédure formelle ou non formelle prévue par la présente instruction administrative ;
 - ii) ont autrement exercé tout droit attaché à leur statut de fonctionnaire, y compris en contestant une décision par le biais d'une demande réexamen ;

- i) veillent à ce que lesdits fonctionnaires ne soient la cible d'aucune conduite ne donnant pas satisfaction, d'aucune conduite prohibée ou d'aucun autre acte préjudiciable en conséquence des démarches énumérées au point précédent, et, le cas échéant, prennent les mesures voulues y compris en ayant recours à la procédure prévue dans l'instruction administrative relative aux conduites ne donnant pas satisfaction et aux procédures disciplinaires et dans [l'instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction.](#)

Obligations des fonctionnaires et du personnel n'ayant pas ce statut

4.4 Les fonctionnaires et le personnel n'ayant pas ce statut :

- a) se familiarisent avec la présente instruction administrative ainsi que les politiques et procédures connexes, y compris la politique adoptée par la Cour pour protéger des représailles les personnes qui signalent des conduites ne donnant pas satisfaction ou qui coopèrent à des enquêtes dûment autorisées ;
- b) suivent toute formation obligatoire dispensée par la Cour concernant la prévention de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir ;
- c) participent, autant que possible, à d'autres séances de formation sur les conduites prohibées ;
- d) montrent qu'ils se conforment à la politique de « tolérance zéro » à l'égard des conduites prohibées et traitent l'ensemble de leurs collègues avec courtoisie, dignité et respect, et en ayant conscience de leur propre

comportement et de la façon dont celui-ci peut être perçu ou accueilli par autrui ;

- e) s'abstiennent d'encourager autrui à adopter des conduites prohibées ;
- f) se tiennent informés, en suivant les formations proposées, des menaces de harcèlement auxquelles sont spécifiquement exposés les membres de la communauté LGBTQI+, notamment les personnes transgenres et les personnes non binaires ;
- g) interviennent, s'ils sont témoins d'une conduite prohibée, à condition de s'en sentir capables et, dans la mesure du possible, après en avoir discuté avec la personne affectée, de même que, s'il y a lieu, offrent leur aide aux personnes concernées dans toute la mesure de leurs moyens ;
- h) signalent les comportements soupçonnés de constituer des conduites prohibées et coopèrent aux enquêtes, audits et examens réalisés.

4.5 L'inobservation par un fonctionnaire des principes énoncés dans la présente instruction administrative peut, s'il y a lieu, et conformément à l'instruction administrative relative au système d'évaluation du comportement professionnel et à toute version ultérieure de cette instruction, être consignée dans l'évaluation de sa performance, y compris dans le cadre d'une évaluation à 360 degrés, le cas échéant. En outre, il convient d'indiquer dans l'évaluation s'il a bien suivi les programmes de formation obligatoires.

Section 5

Intervention immédiate, et réception et traitement de signalements informels de comportements soupçonnés de constituer des conduites prohibées

Intervention directe immédiate

5.1 Si elle s'en sent capable et se sent en sécurité, la personne affectée peut, si elle le souhaite, s'entretenir avec l'auteur présumé du comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée et lui demander d'y mettre un terme, l'auteur présumé n'étant pas nécessairement conscient de l'effet délétère qu'un tel comportement peut avoir sur autrui. Toutefois, il peut être difficile pour la personne affectée de s'adresser directement à l'auteur présumé notamment si le rapport de force entre eux est inégal, si elle n'a pas le même statut que lui, si elle craint des représailles ou en raison de la nature de la conduite dont elle a été l'objet ; elle n'y est dès lors pas obligée.

Mesures d'encadrement

5.2 La personne affectée qui estime avoir été l'objet d'un comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée peut, si la situation le lui permet et si elle s'en sent capable, en faire part à son supérieur hiérarchique. Le supérieur hiérarchique est alors tenu de l'informer qu'elle peut s'adresser à titre confidentiel au conseiller psychosocial du personnel, au médiateur de la Cour, ou à toute autre personne ou entité énumérée à la section 7.3 plus loin, pour obtenir des renseignements sur les réponses qui peuvent être données à ce comportement. Le supérieur hiérarchique est tenu de consigner ces échanges.

5.3 Le supérieur hiérarchique aide ou informe la personne affectée sans délai, en faisant preuve d'impartialité et de tact, dans le respect des dispositions

de la présente instruction administrative. Pour régler rapidement la question à son niveau, le supérieur hiérarchique peut :

- a) avec le consentement de la personne affectée, porter les faits à l'attention de l'auteur présumé, qui peut alors être invité à suivre une formation et/ou à bénéficier d'un accompagnement, selon les disponibilités ;
- b) convenir avec toutes les parties concernées de régler la question par d'autres voies, y compris, après consultation du chef d'organe, les mesures énoncées aux alinéas a) à g) de la section 10.2 plus loin ;
- c) avec le consentement de la personne affectée, faciliter un entretien entre les personnes concernées et l'auteur présumé au sujet de la conduite en cause.

5.4 Le supérieur hiérarchique remet au chef d'organe un compte-rendu de toutes les mesures d'encadrement qu'il a prises, qui sont, par ailleurs, sans préjudice de la possibilité de signaler officiellement les faits, conformément à la section 6 de la présente instruction administrative.

5.5 Tout supérieur hiérarchique qui a été informé d'un comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée doit apporter sans délai et avec tact son aide à la personne affectée. Il peut demander au conseiller psychosocial du personnel comment procéder ou informer la personne affectée de la possibilité de consulter ledit conseiller pour obtenir un soutien psychologique et/ou émotionnel. La personne affectée peut consulter le conseiller psychosocial du personnel à tout moment si elle a besoin d'un soutien psychologique et/ ou émotionnel de la part d'un professionnel de la santé mentale, notamment si, pour une raison ou une

autre, le supérieur hiérarchique ne peut pas apporter ce soutien sans délai et avec tact.

- 5.6 Le supérieur hiérarchique communique à la personne affectée une copie de la présente instruction administrative.

Aide confidentielle

- 5.7 La personne affectée préférera peut-être s'adresser au conseiller psychosocial du personnel et/ou au médiateur de la Cour, ce qu'elle est par ailleurs invitée à faire, conformément à ce qui suit :

- a) Le médiateur de la Cour et le conseiller psychosocial du personnel pourront notamment échanger avec la personne affectée au sujet des options qui s'offrent à elle selon ses préférences. S'adresser au médiateur de la Cour et/ou au conseiller psychosocial n'engage à rien. La personne affectée qui les consulte reste libre des décisions qu'elle pourra prendre par la suite.
- b) Le conseiller psychosocial du personnel est un professionnel de la santé mentale qui peut apporter un soutien psychosocial et proposer à la personne affectée des moyens de gérer le choc émotionnel résultant de la situation et la réorienter, s'il y a lieu, vers des services de santé mentale extérieurs.

- 5.8 Les consultations auprès du médiateur de la Cour ou du conseiller psychosocial du personnel peuvent se faire en personne ou par voie électronique, en fonction des ressources disponibles et de l'endroit où la personne affectée se trouve.

- 5.9 Le médiateur de la Cour et le conseiller psychosocial du personnel sont liés par des règles de confidentialité strictes, qui sont prévues dans leurs

mandats respectifs. Tout entretien avec eux est strictement confidentiel, conformément à ces mandats. Le médiateur de la Cour et le conseiller psychosocial ne peuvent communiquer aucun document ou renseignement à d'autres services sans l'accord de la personne affectée ou de la personne ayant sollicité leur aide.

Règlement par la voie non formelle

- 5.10 La personne affectée peut, si elle le souhaite et de manière confidentielle, choisir de régler de façon non formelle toute situation découlant d'un comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée, y compris avec l'aide du médiateur de la Cour, lequel peut notamment offrir des services d'accompagnement individuel en matière de règlement de conflits (dont l'objectif est d'aider la personne à exprimer le mieux possible ses préoccupations), proposer d'être l'intermédiaire entre les parties sans qu'elles aient à se trouver dans la même pièce, faciliter des discussions ou offrir des services de médiation. Tous les services proposés par le médiateur de la Cour sont adaptés aux circonstances et rien ne se fait sans l'accord des intéressés.
- 5.11 Si la tentative de règlement du différend par la voie non formelle n'aboutit pas, rien n'interdit d'emprunter la voie formelle.

Section 6

Présentation, réception et traitement des signalements formels de comportements soupçonnés de constituer des conduites prohibées

Signalement formel d'un comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée

- 6.1 Une personne qui estime avoir été la cible d'un comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée ou qui a connaissance d'un tel comportement, y compris toute personne qui n'est pas employée par la Cour, peut dénoncer officiellement les faits.
- 6.2 Les signalements formels de comportements soupçonnés de constituer des conduites prohibées sont faits conformément aux dispositions de la section 4 de [l'instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction](#).
- 6.3 Il est possible de dénoncer officiellement à tout moment un comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée, y compris tout comportement qui aurait eu lieu avant l'entrée en vigueur de la présente instruction administrative.
- 6.4 Ces signalements formels peuvent être anonymes. Cependant, il peut être plus difficile d'ouvrir et de conclure une enquête ou une procédure disciplinaire lorsque le signalement est anonyme ou intervient longtemps après les faits. Par conséquent, toute personne qui communique des informations est invitée à s'identifier, sachant que son nom restera confidentiel et qu'il existe des mesures en place pour la protéger contre les représailles.

Processus d'enquête

6.5 Les enquêtes sur les comportements soupçonnés de constituer des conduites prohibées doivent être conformes aux procédures décrites dans l'instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction et aux critères supplémentaires suivants :

- a) La personne qui dénonce officiellement un comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée est informée de la politique adoptée par la Cour en matière de protection contre les représailles ;
- b) Lorsqu'un signalement formel relatif à un comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée est fait par une personne autre que la personne affectée, l'enquêteur cherche en principe à recueillir le point de vue de cette dernière avant de décider s'il convient d'ouvrir une enquête ;
- c) Si, en vertu de la section 5.14 ou de l'alinéa b) de la section 5.25 de l'instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction, le Mécanisme de contrôle indépendant renvoie une affaire devant le haut responsable compétent pour suite à donner, ce dernier nomme, dans les 30 jours calendaires suivant la réception du dossier envoyé par le Mécanisme, des personnes idoines et expérimentées pour mener une enquête complète, comme défini dans l'instruction administrative susmentionnée ;
- d) Périodiquement, au moins tous les trois mois, l'enquêteur informe la personne affectée et l'auteur présumé, s'il y a lieu, de l'état d'avancement de l'enquête ;
- e) À la demande de la personne affectée ou de l'auteur présumé, et sans retard excessif, normalement dans un délai de deux semaines, l'enquêteur répond

aux questions portant sur le traitement du signalement formel d'un comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée ;

- f) À la demande de la personne affectée ou de l'auteur ou auteur présumé, l'enquêteur peut fournir une déclaration sur l'issue de l'enquête, que la personne affectée ou l'auteur ou auteur présumé peuvent communiquer à des tiers, sous réserve des dispositions de l'article 1.2 i) du Statut du personnel. Cette déclaration doit respecter le caractère confidentiel de la procédure et préserver l'anonymat des intéressés.

Suivi pendant l'enquête

- 6.6 Lorsque le haut responsable compétent a connaissance de l'existence d'une enquête sur un comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée, il prend les mesures appropriées pour suivre la situation de la personne affectée, de l'auteur présumé et des services intéressés jusqu'à ce que soit publié le rapport d'enquête et que soient prises les mesures éventuelles. Ce faisant, il fait en sorte que toutes les parties s'acquittent de leur obligation de coopérer à l'enquête, comme il se doit, et qu'aucune d'entre elles ne subisse de représailles par suite de la plainte ou de l'enquête. Lorsque le haut responsable compétent, ou tout participant à l'enquête, estime que des représailles ont eu lieu, il renvoie l'affaire devant le Mécanisme de contrôle indépendant, en alléguant un comportement soupçonné de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction, conformément à la section 4 de l'instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite de ce type.

Renvoi devant les autorités nationales

- 6.7 Lorsqu'une enquête révèle qu'un crime a pu être commis, le haut responsable compétent peut, après consultation des bureaux juridiques

concernés de la Cour, renvoyer le dossier aux autorités nationales aux fins d'éventuelles poursuites pénales. Les actes soupçonnés de constituer une infraction pénale peuvent également être directement dénoncés par la personne affectée aux autorités nationales compétentes.

Section 7

Assistance et conseils confidentiels

- 7.1 La Cour reconnaît qu'une personne affectée pourrait avoir besoin d'une assistance et de conseils :
- a) avant de déposer une plainte, pour s'enquérir des options disponibles pour remédier à la situation ;
 - b) dans le cadre de tout processus informel ou formel ; et
 - c) à la clôture et à l'issue de tout processus informel ou formel ou de toute enquête formelle ou informelle.
- 7.2 Une assistance et des conseils peuvent également être nécessaires à la personne affectée lorsque des exigences de confidentialité s'appliquent aux différentes phases mentionnées ci-dessus.
- 7.3 Peuvent fournir une assistance et des conseils aux fonctionnaires, aux membres du personnel n'ayant pas ce statut et à d'autres personnes, le cas échéant, les entités ou personnes suivantes :
- a) la [Section des ressources humaines](#) ;
 - b) le [Conseil du syndicat du personnel](#) ;

- c) le [conseiller psychosocial du personnel](#) ;
- d) le médiateur de la Cour ;
- e) le [Mécanisme de contrôle indépendant](#) ([site externe](#)); et
- f) la [Coordinatrice pour l'égalité des genres](#).

7.4 Les informations susvisées sur les options disponibles peuvent inclure des renseignements sur :

- a) les services d'assistance internes, tels que ceux offerts par les professionnels de la santé de la Cour ou tout autre fonctionnaire formé à l'accompagnement psychosocial ;
- b) les services fournis localement en dehors de la Cour, qui peuvent apporter un soutien dans les situations résultant d'un comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée ;
- c) la marche à suivre pour dénoncer les faits auprès des autorités locales, dès lors que ledit comportement pourrait constituer une infraction ; et
- d) le cas échéant, une éventuelle indemnisation en cas d'accident imputable à l'exercice de fonctions officielles, telle que prévue à la règle 106.9 du Règlement du personnel, conformément aux textes administratifs de la Cour, ainsi que les services disponibles après la cessation de service, comme l'assurance maladie, conformément aux textes régissant les prestations offertes par la Cour.

7.5 Les formes d'assistance énumérées dans la présente section restent disponibles, le cas échéant, pendant toute la durée de service de la

personne affectée à la Cour. Par la suite, les personnes qui ne travaillent plus à la Cour peuvent continuer de bénéficier des prestations suivantes :

- a) le droit à une couverture médicale/une assurance maladie après la cessation de service, lorsqu'elle est disponible conformément aux textes régissant les prestations offertes par la Cour ; et
- b) une indemnisation en cas d'accident imputable à l'exercice de fonctions officielles, telle que prévue à la règle 106.9 du Règlement du personnel, et conformément aux textes administratifs de la Cour.

7.6 Le cas échéant et lorsqu'elles sont disponibles, les formes d'assistance et de conseils énumérées dans la présente section dont bénéficient les personnes affectées peuvent également s'adresser aux personnes concernées.

7.7 La personne affectée ou l'auteur présumé peuvent s'adresser au conseiller psychosocial du personnel en personne, par téléphone ou par courrier électronique pour obtenir un soutien psychosocial. Le conseiller psychosocial peut également apporter une assistance aux fonctionnaires, aux membres du personnel n'ayant pas ce statut ou aux conseils tout au long de procédures informelles ou formelles, selon le cas. Toute consultation avec le conseiller psychosocial est confidentielle.

Section 8

Accompagnement de la personne affectée

8.1 Une personne accompagnatrice peut apporter un soutien psychologique à une personne affectée au cours du processus informel ou formel, selon le cas. L'assistance apportée peut être d'ordre psychologique.

8.2 La personne affectée peut désigner les personnes suivantes pour lui apporter un soutien psychologique :

- a) deux fonctionnaires au maximum, qui confirment par écrit qu'ils sont disponibles et prêts à l'assister et respecteront leurs obligations de confidentialité lorsqu'ils exerceront les fonctions de personne accompagnatrice, qui n'ont pas été témoins de la conduite prohibée présumée et ne sont pas susceptibles d'être considérés comme tels si une enquête est ouverte, et qui ne se trouvent pas en situation potentielle de conflit d'intérêts ;
- b) un membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire, dès lors qu'il est disponible et prêt à assister la personne affectée, qu'il a signé un accord de confidentialité avec la Cour, qu'il n'a pas été témoin de la conduite prohibée présumée et n'est pas susceptible d'être considéré comme tel si une enquête est ouverte, qu'il ne se trouve pas en situation potentielle de conflit d'intérêts et que sa désignation est jugée raisonnablement acceptable à tous autres égards par le chef d'organe.

Section 9

Qualité du travail

9.1 Dès lors qu'il est informé par écrit qu'une personne est peut-être la cible d'une conduite prohibée, le chef d'organe cherche à savoir si ladite conduite a une incidence sur la qualité du travail ou le comportement de la personne affectée. Si c'est le cas, une assistance est offerte à la personne affectée pour l'aider à régler dûment la situation, sans préjudice du système d'évaluation du comportement professionnel en place à la Cour.

- 9.2 Cette assistance peut revêtir les formes suivantes :
- a) un nouveau plan de travail pour la personne affectée ;
 - b) l'octroi d'un congé spécial et/ou l'aménagement des modalités de travail, notamment selon les dispositions de l'instruction administrative consacrée à l'aménagement des modalités de travail.
- 9.3 Les mesures d'assistance ainsi prises sont communiquées, s'il y a lieu, aux supérieurs hiérarchiques et collègues dans le plus strict respect de la confidentialité.

Section 10

Mesures provisoires

- 10.1 Dès lors qu'il est informé par écrit qu'une personne est peut-être la cible d'une conduite prohibée, le chef d'organe détermine si des mesures provisoires :
- a) devraient être prises pour empêcher qu'un comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée ne se produise ou ne se reproduise et pour évaluer les risques de représailles ;
 - b) devraient être prises pour préserver l'intégrité de l'enquête, en consultation avec le Mécanisme de contrôle indépendant, le cas échéant ; ou
 - c) seraient par ailleurs dans l'intérêt de la Cour ou du service concerné.

10.2 Ces mesures peuvent notamment consister, le cas échéant, à :

- a) faire en sorte qu'il y ait séparation physique entre l'auteur présumé et la personne affectée ;
- b) réaffecter temporairement l'auteur présumé ou la personne affectée, avec le consentement de l'intéressé ;
- c) aménager les modalités de travail de l'auteur présumé ou de la personne affectée ;
- d) accorder des congés annuels non prévus ou proposer à l'auteur présumé ou à la personne affectée d'en prendre ;
- e) accorder un congé spécial à l'auteur présumé ou à la personne affectée ;
- f) modifier temporairement les liens hiérarchiques des intéressés ;
- g) suspendre l'auteur présumé, avec ou sans traitement, conformément à la règle 110.5 du Règlement du personnel et à la section 9 de [l'instruction administrative relative aux conduites ne donnant pas satisfaction et aux procédures disciplinaires](#).

10.3 Dès lors que le chef d'organe a connaissance d'une allégation de conduite prohibée avec agression ou tentative d'agression, y compris à caractère sexuel, des mesures de protection adaptées sont prises sans délai pour que la personne affectée puisse se sentir en sécurité. Il peut notamment s'agir de l'aménagement des modalités de travail ou de toute autre mesure propre à favoriser la séparation physique entre la personne affectée et l'auteur présumé.

Section 11

Suivi postérieur à l'enquête

11.1 Dès lors que l'enquête est terminée et qu'une décision a été prise, le chef d'organe prend les mesures voulues par l'intermédiaire des supérieurs hiérarchiques concernés afin que la situation reste sous surveillance. Il pourra notamment, mais sans s'y limiter, prendre les mesures suivantes :

- a) suivre, à raison d'au moins une fois tous les trois mois pendant au moins un an, la situation de la personne affectée, de l'auteur et du ou des services concernés, afin de veiller à ce qu'aucune partie ne soit l'objet de représailles ou de toute autre conduite prohibée par suite de l'enquête, des conclusions auxquelles elle a abouti ou de l'issue de l'affaire. Lorsqu'il soupçonne que des représailles ont eu lieu, le chef d'organe informe sans tarder le Mécanisme de contrôle indépendant ;
- b) veiller à ce qu'il soit dûment tenu compte de tout besoin particulier de la personne affectée qui résulterait de la conduite prohibée ; et
- c) vérifier que toute mesure administrative ou disciplinaire prise par suite de l'enquête ou du processus disciplinaire a bien été mise en œuvre.

Section 12

Rétablissement d'un bon climat de travail et accompagnement

12.1 Dans le respect de leur mandat et à titre confidentiel, le médiateur de la Cour et le conseiller psychosocial du personnel peuvent contribuer aux efforts réalisés pour rétablir un bon climat de travail en proposant des

méthodes de règlement informelles. Leur soutien peut se manifester notamment par :

- a) des interventions après l'enquête ou le processus disciplinaire ;
- b) des actions visant à rétablir la confiance entre les personnes ; et
- c) des interventions auprès des équipes et un accompagnement en faveur du changement.

Section 13

Recueil des données

- 13.1 Le Mécanisme de contrôle indépendant recueille des données et des informations pour suivre et analyser tous les signalements formels relatifs à des comportements soupçonnés de constituer des conduites prohibées. Parmi les données recueillies figurent notamment le nombre et le type de signalements formels, les données démographiques des personnes affectées et des auteurs présumés, y compris l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la ventilation par genre et l'expression du genre, le contexte professionnel (comme le grade et le type de contrat), le lieu d'affectation et le temps qui aura été nécessaire pour traiter les signalements.
- 13.2 Après avoir été rendues anonymes, les informations et analyses relatives aux signalements formels relatifs à des comportements soupçonnés de constituer des conduites prohibées, notamment les mesures disciplinaires prises, sont publiées annuellement par le Mécanisme de contrôle indépendant et sont mises à disposition sur le site intranet de la Cour.

- 13.3 Les données que la Cour aura régulièrement recueillies seront analysées et communiquées sous forme de rapports au personnel, à l'encadrement, au médiateur de la Cour et à la coordonnatrice pour l'égalité des genres, entre autres personnes, afin qu'ils soient informés des activités de sensibilisation menées, des mesures prises et, le cas échéant, des mises à jour apportées aux textes applicables, y compris la présente instruction administrative.

Section 14

Modalités d'application et dispositions finales

- 14.1 La présente instruction administrative sera examinée régulièrement, et au moins tous les deux ans, pour être modifiée s'il y a lieu. Cet examen reposera sur le bilan de l'application qui en aura été faite, sur la base des données disponibles, et tiendra compte de tout changement intervenu dans la structure organisationnelle, des autres textes applicables et de toute évolution de la Cour qui pourraient avoir une incidence sur la mise en œuvre de la présente instruction administrative.
- 14.2 La présente instruction administrative entre en vigueur à la date de sa publication.
- 14.3 La présente instruction administrative remplace l'[instruction administrative relative au harcèlement sexuel et aux autres formes de harcèlement \(ICC/AI/2005/005\)](#), sauf dans les cas suivants :
- a) les enquêtes ouvertes avant l'entrée en vigueur de la présente instruction administrative demeurent régies par les dispositions de l'instruction

administrative relative au harcèlement sexuel et aux autres formes de harcèlement (ICC/AI/2005/005) ;

- b) les sections 2 et 4 de l'instruction administrative relative au harcèlement sexuel et aux autres formes de harcèlement (ICC/AI/2005/005) s'appliquent aux nouvelles enquêtes et procédures disciplinaires portant sur des comportements soupçonnés de constituer du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, qui auraient été adoptés avant l'entrée en vigueur de la présente instruction administrative.



Peter Lewis

Greffier