



## Directive de la Présidence

ICC/PRES/D/G/2024/001

Date : 8 février 2024

Conformément à la section 2 de la [directive de la Présidence sur les modalités de promulgation des textes administratifs](#), et avec l'accord du Procureur, le Président adopte la présente directive :

### Protection contre les représailles

#### Section 1

#### Généralités

1.1 La Cour pénale internationale (« la CPI » ou « la Cour ») est résolue à faire respecter les normes de conduite les plus élevées. Elle ne tolère aucune forme de représailles contre ceux qui signalent un comportement soupçonné de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction ou qui entreprennent toute autre activité protégée aux termes de la présente directive. La Cour considère comme essentiel le rôle des lanceurs d'alerte dans le signalement et la prévention des conduites ne donnant pas satisfaction, et dans la préservation de ses intérêts. Par conséquent, elle veille à empêcher toutes représailles et protéger les personnes qui signalent de bonne foi un comportement soupçonné de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction ou qui entreprennent toute autre activité protégée telle que définie à la section 4 de la présente directive, afin de les encourager à se manifester et de leur permettre de le faire sans crainte de représailles, et afin de favoriser la mise en place d'un environnement permettant à la CPI de fonctionner de façon équitable, transparente et responsable.

## 1.2 Le personnel de la Cour :

- a. signale tout comportement soupçonné de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction, tel que décrit à [la section 4 de l'instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction](#) ; et
- b. coopère dans le cadre d'enquêtes, d'audits et d'activités de contrôle (telles que des évaluations et des inspections) dûment autorisés.

1.3 Tout membre du personnel de la Cour qui, de bonne foi, fait un tel signalement ou apporte sa coopération a le droit d'être protégé d'éventuelles représailles.

1.4 Le fait de formuler délibérément de fausses allégations, de fournir des informations que l'on sait fausses ou de faire une déclaration imprudente faisant fi de l'exactitude des informations constitue une conduite ne donnant pas satisfaction et peut entraîner une mesure disciplinaire ou toute autre mesure appropriée, conformément au cadre juridique applicable.

## **Section 2**

### **Définitions**

Aux fins de la présente directive :

- 2.1 On entend par « plaignant » une personne qui signale des représailles conformément à la présente directive.
- 2.2 On entend par « fonctionnaire » toute personne titulaire d'une lettre de nomination en vertu du Statut du personnel et/ou du Règlement du personnel.
- 2.3 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 Statut du personnel et/ou du Règlement du personnel ; le « personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire » inclut les consultants, les prestataires de services, les stagiaires et les professionnels invités.

- 2.4 On entend par « personnel de la Cour » les fonctionnaires et le personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire.
- 2.5 On entend par « responsables élus » les juges, le Procureur, les Procureurs adjoints, le Greffier et le Greffier adjoint de la Cour.
- 2.6 Les « représailles » s'entendent de toute mesure ou absence de mesure préjudiciable, directe ou indirecte, ayant des répercussions néfastes sur l'emploi d'une personne ou ses conditions de travail, lorsqu'une telle mesure a été recommandée, brandie comme menace ou prise dans le but de punir, d'intimider ou de léser cette personne en raison de sa participation à une activité protégée par la présente directive telle qu'exposée à la section 4 ci-après (« l'activité protégée »). Ne constitue pas nécessairement des représailles le simple fait d'exprimer, dans le contexte d'un rapport de supervision hiérarchique ou d'une autre relation du même type, un désaccord, un avertissement, une mise en garde, une critique ou une opinion de nature semblable.
- 2.7 Le terme « conduite ne donnant pas satisfaction » renvoie au comportement d'un fonctionnaire qui ne remplit pas ses obligations au titre de tout document officiel de la Cour régissant les droits et obligations des fonctionnaires, comme le Statut du personnel et le Règlement du personnel, le Règlement financier et règles de gestion financière, ou toute autre résolution et décision applicables de l'Assemblée des États parties, ou qui n'observe pas les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international. Il renvoie également au manquement, par tout membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire, aux normes de conduite énoncées dans le Statut du personnel et le Règlement du personnel, et dans tout autre texte applicable relatif aux normes de conduite attendues et/ou texte pertinent régissant les conditions d'emploi et les liens juridiques des employés avec la Cour. Sauf indication contraire, aux fins de la présente directive, le terme « conduite ne donnant pas satisfaction » désigne également la faute lourde, le manquement grave aux devoirs de la charge ou la faute d'une gravité moindre, tels que mentionnés à la section 4.1.b ci-après, ainsi que les actes répréhensibles visés à la section 4.1.c ci-après.
- 2.8 Le terme « chef d'organe » désigne le Président pour la Présidence et les Chambres, le Procureur pour le Bureau du Procureur et le Greffier pour le Greffe et les bureaux rattachés administrativement au Greffe, comme le Secrétariat de l'Assemblée des États parties et le Secrétariat du Fonds au profit des victimes.

### **Section 3**

#### **Champ d'application**

- 3.1 La présente directive régit la protection contre les actes de représailles qui est accordée au personnel de la Cour, en établissant les règles et procédures applicables au signalement de représailles suspectées. Cela n'empêche pas son application à d'autres catégories de personnes, si possible et le cas échéant au vu de leurs conditions d'emploi et de leur lien juridique avec la Cour et sur décision du Greffier ou du Procureur, selon le cas.
- 3.2 La présente directive ne limite pas les catégories de personnes pouvant fournir des informations concernant des suspicions de conduite ne donnant pas satisfaction, y compris des actes de représailles, ni la portée de l'enquête pouvant être menée concernant une telle conduite conformément à l'[instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction](#), et à tout autre texte juridique applicable ou aux règlements, règles ou textes administratifs en vigueur à la CPI.
- 3.3 Toute conduite ne donnant pas satisfaction, y compris lorsqu'il s'agit d'actes de représailles, est examinée conformément à l'[instruction administrative relative aux conduites ne donnant pas satisfaction et aux procédures disciplinaires](#), et/ou à tout autre texte juridique applicable ou aux règlements, règles ou textes administratifs en vigueur à la CPI.

### **Section 4**

#### **Activité protégée**

- 4.1 La protection contre les représailles s'applique à tout membre du personnel de la Cour qui, de bonne foi :
- a. signale un manquement de la part d'un ou de plusieurs fonctionnaires aux obligations mises à leur charge par le Statut de Rome, le Statut du personnel, le Règlement du personnel ou tout autre texte administratif applicable, le Règlement financier et règles de gestion financière, et par toute résolution ou décision pertinente de l'Assemblée des États parties ;

- ou signale le non-respect des normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international, y compris le fait pour tout fonctionnaire de demander ou de donner pour instruction à quiconque d'enfreindre les règlements, règles ou normes susmentionnés ; ou signale un manquement de la part de tout membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire aux obligations prévues dans ses conditions d'emploi ; ou
- b. signale une faute lourde de la part d'un responsable élu ou un manquement grave aux devoirs de sa charge, tels que définis à [la règle 24 du Règlement de procédure et de preuve](#), ou une faute d'une gravité moindre de la part d'un responsable élu, telle que définie à [la règle 25 du Règlement de procédure et de preuve](#) ; ou
  - c. signale un acte répréhensible qui, s'il est établi, serait manifestement préjudiciable aux intérêts, aux opérations ou à la gouvernance de la CPI ; ou
  - d. coopère dans le cadre d'une enquête, d'un audit ou d'une autre activité de contrôle (telle qu'une évaluation ou une inspection) dûment autorisés ; ou
  - e. apporte sa coopération, participe à une procédure ou vient témoigner devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail ou l'un des mécanismes officiels de règlement des plaintes mis en place par la CPI (y compris tout arbitrage prévu contractuellement) ; ou
  - f. coopère avec une commission ou un comité interne dûment autorisé, ou participe aux travaux de celui-ci ; ou
  - g. a recours aux mécanismes informels disponibles en matière d'intervention ou de règlement de litiges, dont ceux institués afin d'examiner les cas présumés de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, de discrimination ou d'abus de pouvoir ; ou
  - h. prodigue à autrui une assistance ou des conseils conformément à la section 5 de la présente directive. Lorsque ceux-ci sont prodigués par le Conseil du syndicat du personnel, la protection peut être accordée aux personnes apportant cette assistance et ces conseils, qu'il s'agisse de fonctionnaires de la Cour dûment élus au Conseil du syndicat du personnel ou d'autres fonctionnaires prêtant assistance pour le compte de celui-ci.

- 4.2 La protection contre les représailles s'étend également à tout membre du personnel de la Cour ayant par erreur été identifié comme participant à une activité protégée, à condition que le plaignant rapporte la preuve de l'erreur d'identité alléguée en lien avec l'activité protégée.
- 4.3 La présente directive est sans préjudice de l'application légitime des règlements, règles et textes administratifs pertinents, dont ceux régissant l'évaluation du comportement professionnel, le non-renouvellement d'un engagement ou le licenciement. Toutefois, c'est à la Cour qu'il incombe d'établir par des preuves claires et convaincantes qu'elle aurait pris la même mesure si l'intéressé n'avait pas participé à l'activité protégée telle que décrite ci-dessus à la section 4.1, ou que la mesure préjudiciable n'a pas été prise dans le but de punir, d'intimider ou de léser la personne ayant participé à l'activité protégée.
- 4.4 Le fait de relayer ou de propager des rumeurs sans fondement en dehors du cadre des mécanismes de signalement établis ne constitue pas une activité protégée.
- 4.5 Tout membre du personnel de la Cour qui participe à ces activités protégées peut demander à être protégé contre des représailles, mais une telle demande de protection ou la participation à des activités protégées ne sauraient le soustraire à sa responsabilité pour sa propre conduite. Nonobstant sa demande de protection contre des représailles ou sa participation à des activités protégées, l'intéressé peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'une autre mesure appropriée pour son rôle, le cas échéant, dans la situation faisant l'objet de l'enquête. Toutefois, le signalement d'une conduite ne donnant pas satisfaction peut être pris en considération comme circonstance atténuante dans le cadre d'une telle procédure disciplinaire.

## **Section 5**

### **Assistance et conseils**

- 5.1 Les membres du personnel de la Cour qui pensent avoir fait l'objet de représailles ou être susceptibles d'en subir peuvent demander à bénéficier d'une assistance et de conseils :
- a. avant de signaler des représailles suspectées, 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 toute enquête ou de tout processus informel ou formel.

5.2 Cette assistance et ces conseils peuvent également être demandés dans le cadre de la gestion des exigences de confidentialité s'appliquant aux différentes phases décrites ci-après, ou lors de toute enquête ou de tout processus informel ou formel qui s'ensuivrait.

5.3 Les entités ou personnes suivantes peuvent, selon le cas et conformément à leur mandat, fournir une assistance et des conseils aux membres du personnel de la Cour qui pensent avoir fait l'objet de représailles ou être susceptibles d'en subir :

- a. la [Section des ressources humaines](#) ;
- b. le [Conseil du syndicat du personnel](#) ;
- c. le [conseiller psychosocial du personnel](#) ;
- d. l'[ombuds de la Cour](#) ;
- e. le [Mécanisme de contrôle indépendant](#) (« le Mécanisme ») ([site externe](#)); et
- f. la [personne responsable de la coordination pour l'égalité des genres](#).

5.4 Les entités et personnes mentionnées ci-dessus, notamment l'ombuds de la Cour, peuvent également fournir une assistance et des conseils à toute personne qui envisage de signaler un comportement soupçonné de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction.

## **Section 6**

### **Signalement par la voie des mécanismes établis en interne**

Sauf dans le cas prévu à la section 7 ci-dessous, les comportements soupçonnés de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction sont signalés conformément aux dispositions de l'[instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduites ne donnant pas satisfaction](#), de l'[instruction administrative relative à la discrimination, au harcèlement, y compris sexuel, et à l'abus de pouvoir](#), ou de tout autre texte administratif applicable. Tout soupçon de manquement de la part d'un responsable élu, tel

que visé à la section 4.1.b plus haut, sera signalé conformément à [la règle 26 du Règlement de procédure et de preuve](#). Les signalements de manquement ou de comportement soupçonné de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction peuvent être faits en toute confidentialité et/ou de façon anonyme, comme prévu dans les textes administratifs applicables ou les autres textes juridiques applicables. Les membres du personnel de la Cour qui choisissent de rester anonymes ne bénéficient pas de la protection prévue par la présente directive.

## **Section 7**

### **Signalement auprès d'une partie externe**

7.1 Les conduites ne donnant pas satisfaction doivent être signalées conformément aux mécanismes internes mentionnés à la section 6 ci-dessus. Dans des circonstances exceptionnelles revêtant une grande gravité, lorsqu'il n'est pas possible de recourir aux mécanismes internes, et nonobstant les dispositions de l'article 1.2 i) du Statut du personnel et toute obligation applicable en matière de confidentialité et de devoir de réserve, la protection contre les représailles est étendue à tout membre du personnel de la Cour qui, de bonne foi, signale à une entité ou personne externe un comportement soupçonné de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction, lorsque l'intéressé peut démontrer que les conditions cumulatives énoncées ci-dessous aux alinéas a), b), c) et d) sont réunies :

- a. La démarche de signalement est nécessaire pour éviter :
  - i. un grave danger pour la santé publique et la sécurité ; ou
  - ii. des conséquences fâcheuses pour le fonctionnement de la Cour ou pour les locaux de la Cour ; ou
  - iii. des violations du droit interne ou international ; et
- b. L'intéressé ne peut avoir recours aux mécanismes internes parce que :
  - i. au moment du signalement, il a des motifs raisonnables de croire qu'il fera l'objet de représailles de la part de la personne ou des personnes censées recevoir le signalement dans le cadre des mécanismes internes ; ou

- ii. il est probable que les éléments de preuve concernant le comportement soupçonné de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction seront dissimulés ou détruits si le signalement est fait auprès de la personne ou des personnes censées le recevoir dans le cadre des mécanismes internes ; et
  - iii. aucune autre personne n'est habilitée à recevoir le signalement dans le cadre des mécanismes internes applicables ; et
- c. L'intéressé ne reçoit aucun paiement ou avantage de quelque partie que ce soit en contrepartie de son signalement ; et
- d. Le signalement n'est ni abusif ni manifestement infondé.

7.2 Le signalement visé dans la présente section ne saurait être utilisé pour exprimer un désaccord ou une insatisfaction par rapport à l'issue d'un signalement précédemment effectué par la voie des mécanismes internes.

## **Section 8**

### **Mesures préventives**

- 8.1 Le Mécanisme de contrôle indépendant, toute personne ou entité menant une enquête, un audit ou une activité de contrôle dûment autorisés, ou encore les chefs d'organe peuvent déterminer quels membres du personnel de la Cour risquent de subir des représailles en raison de leur participation à une activité protégée.
- 8.2 Les membres du personnel de la Cour peuvent s'adresser au Mécanisme s'ils pensent qu'ils risquent de subir des représailles en raison de leur participation à une activité protégée.
- 8.3 Lorsque le Mécanisme détermine qu'un membre du personnel de la Cour risque de subir des représailles, ou lorsqu'il est informé d'un tel risque par une personne ou une entité mentionnée à la section 8.1 ou 8.2, il se met en rapport avec l'intéressé pour arrêter les mesures préventives à prendre. Avec le consentement de l'intéressé, il peut inviter le chef d'organe à assurer un

suivi de la situation de l'intéressé sur son lieu de travail, ainsi que de ses conditions d'emploi et de travail, afin d'empêcher la prise de toute mesure préjudiciable à l'encontre de l'intéressé comme suite à sa participation à une activité protégée. Dans le cas où un membre du personnel de la Cour s'adresse au Mécanisme comme prévu à la section 8.2 ci-dessus, le Mécanisme se met en rapport avec lui dans un délai de 15 jours calendaires.

8.4 Si pour quelque raison que ce soit, le Mécanisme juge inopportun d'assumer le rôle visé à la section 8.3, il consulte l'intéressé afin de déterminer qui pourra accomplir cette tâche.

## **Section 9**

### **Signalement de représailles suspectées**

9.1 Les membres du personnel de la Cour qui soupçonnent qu'une mesure de représailles a été recommandée, brandie comme menace ou prise à leur encontre en raison de leur engagement dans une activité protégée peuvent porter ces soupçons à l'attention :

- a. du Mécanisme de contrôle indépendant ; ou
- b. du Procureur, pour ce qui est des soupçons de représailles de la part de fonctionnaires, de consultants et de prestataires de services au service du Bureau du Procureur ; ou
- c. du Greffier, pour ce qui est des soupçons de représailles de la part de membres du personnel de la Cour au service des autres organes de la Cour, ainsi que des 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.

9.2 Tout membre du personnel de la Cour ne souhaitant pas s'adresser directement aux personnes et entités susmentionnées a la possibilité de se confier à son responsable ou supérieur hiérarchique, qui devra, à son tour et au nom de l'intéressé, porter les informations relatives aux représailles suspectées à l'attention du Mécanisme, du Procureur ou du Greffier.

- 9.3 Tout membre du personnel de la Cour qui suspecte être la cible de représailles transmet au Mécanisme toutes les informations et tous les documents pertinents dont il dispose, et ce, dès que possible.
- 9.4 Le Mécanisme préserve la confidentialité de tout signalement de représailles suspectées qu'il reçoit, conformément à la [section 6 de l'instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction](#).
- 9.5 Si le Mécanisme estime qu'il existe un conflit d'intérêts, réel ou potentiel, à un stade quelconque de l'examen d'un signalement de représailles suspectées, il prend les mesures nécessaires pour garantir le respect des normes éthiques applicables. Il peut notamment renvoyer le dossier à un autre enquêteur ou à une autre entité qui sera chargée d'enquêter. En cas de renvoi, l'enquêteur ou l'entité concernée peut exercer toutes les fonctions et tous les pouvoirs dévolus au Mécanisme dans la présente directive, et agit en conformité avec l'[instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction](#), l'[instruction administrative relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir](#), ou tout autre texte administratif applicable, ainsi que dans le respect des exigences supplémentaires énoncées dans la présente directive.

## **Section 10**

### **Délai applicable au signalement de représailles suspectées**

- 10.1 Les signalements de représailles suspectées sont soumis au Mécanisme au plus tard six mois à compter de la date à laquelle le membre du personnel de la Cour a eu connaissance des représailles suspectées ou, de l'avis du Mécanisme, aurait dû en avoir connaissance.
- 10.2 Un ancien membre du personnel de la Cour peut signaler au Mécanisme des représailles suspectées, à condition de respecter le délai prévu dans la présente section.
- 10.3 Un signalement de représailles suspectées qui a été soumis hors délai peut néanmoins être examiné par le Mécanisme si le Procureur ou le Greffier,

selon le cas, décide en consultation avec le Mécanisme qu'il est nécessaire de donner effet à l'intention et au but général de la présente directive, ou qu'il est dans l'intérêt de la Cour de l'examiner.

## **Section 11**

### **Règlement par voie informelle**

- 11.1 Un membre du personnel de la Cour qui pense avoir fait l'objet de représailles ou être susceptible d'en subir peut, s'il le souhaite et de manière confidentielle, contacter dans un premier temps l'ombuds de la Cour à des fins de consultation et/ou pour tenter de régler la situation de façon informelle.
- 11.2 Pendant le processus de règlement par voie informelle, le délai fixé à la section 10 ci-dessus pour le signalement de représailles suspectées est suspendu, à condition que le Mécanisme ait été informé conjointement par la personne qui soupçonne que des représailles ont eu lieu et par la personne qui est suspectée d'en être l'auteur qu'un processus de règlement informel a été engagé auprès de l'ombuds de la Cour. La personne qui soupçonne que des représailles ont eu lieu et celle qui est soupçonnée d'en être l'auteur informent le Mécanisme de la date à laquelle l'ombuds de la Cour a été sollicité aux fins d'un règlement informel et de la date à laquelle les tentatives d'aboutir à un tel règlement ont pris fin. Cette période est considérée comme suspendue aux fins du calcul du délai applicable à tout éventuel signalement de représailles suspectées, tel que fixé à la section 10.
- 11.3 Le fait de rechercher le règlement par voie informelle d'une situation, d'un grief ou d'un problème interpersonnel pouvant faire l'objet d'un signalement de représailles suspectées n'empêche ni n'exclut l'éventuelle mise en place d'une procédure disciplinaire ou autre mesure administrative à l'encontre de la personne soupçonnée d'être l'auteur de représailles, le cas échéant.

## **Section 12**

### **Enquêtes**

Les enquêtes concernant des représailles suspectées se déroulent conformément à l'[instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction](#), à l'[instruction administrative relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir](#), ou à tout autre texte administratif applicable, ainsi que dans le respect des exigences supplémentaires énoncées dans la présente directive.

## **Section 13**

### **Examen préliminaire**

13.1 Nonobstant l'[instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction](#), les signalements de représailles suspectées ne peuvent pas être renvoyés au Greffier ou au Procureur pour enquête. Les signalements de représailles suspectées doivent être examinés par le Mécanisme de contrôle indépendant, sauf dans le cas prévu à la section 9.5 plus haut.

13.2 Dans le cadre de l'examen préliminaire d'un signalement de représailles suspectées, il est déterminé :

- a. si le plaignant a entrepris une activité protégée ;
- b. si la mesure préjudiciable a effectivement eu lieu ; et
- c. si, à première vue, il est possible que l'activité protégée constitue un facteur ayant contribué à la prise de la mesure de représailles suspectée.

13.3 Le Mécanisme s'efforce de mener à bien son examen préliminaire dans les 45 jours calendaires suivant la réception de toutes les informations requises concernant un signalement de représailles suspectées. Toute dérogation à ce délai doit être justifiée en fournissant des précisions suffisantes.

13.4 Si le Mécanisme décide qu'il n'est pas possible à première vue que l'activité protégée constitue un facteur ayant contribué à la prise de la mesure préjudiciable suspectée, il informe le plaignant par écrit qu'il ne procédera pas à une enquête complète. Si le Mécanisme considère qu'il existe un problème interpersonnel au sein d'une section, d'un bureau, d'une unité ou de toute autre entité, il peut aussi aviser le plaignant du mandat de l'ombuds de la Cour ou de l'existence d'autres mécanismes de règlement par voie informelle. Si le Mécanisme considère qu'il y a un problème d'encadrement dans une section, un bureau, une unité ou une autre entité, il peut conseiller le chef de cette section, de ce bureau, de cette unité ou de cette entité, ainsi que le chef d'organe concerné.

## Section 14

### Enquête complète si les allégations semblent étayées à première vue

14.1 Si le Mécanisme constate qu'il est possible à première vue que l'activité protégée constitue un facteur ayant contribué à la prise de la mesure préjudiciable, il procède à une enquête complète et écrit immédiatement au plaignant pour l'informer de cette décision.

14.2 L'enquête complète vise à rassembler des éléments de preuve afin d'établir si des représailles ont effectivement eu lieu. Le Mécanisme examine l'intégralité du dossier afin de déterminer s'il est établi, par des éléments de preuve clairs et convaincants, que la même mesure aurait été prise en l'absence d'activité protégée, ou que la mesure préjudiciable n'a pas été prise dans le but de punir, d'intimider ou de léser le plaignant. Si le Mécanisme estime qu'il n'est pas satisfait à cette norme d'administration de la preuve, il considérera que l'allégation de représailles a été étayée. S'il estime qu'il est satisfait à cette norme d'administration de la preuve, il considérera que l'allégation de représailles n'a pas été étayée.

14.3 Le Mécanisme s'efforce de mener à bien l'enquête complète et de soumettre ses conclusions au chef d'organe concerné dans les 120 jours calendaires qui suivent la clôture de son examen préliminaire.

14.4 Dans son rapport, le Mécanisme détermine si l'enquête confirme la véracité des allégations de représailles. S'il conclut dans le rapport d'enquête que ces allégations ont été étayées, le Mécanisme peut formuler des recommandations au sujet des mesures correctives prévues à la section 16 ci-après, ainsi que des procédures disciplinaires prévues à la section 17.

## **Section 15**

### **Protection provisoire**

Pendant l'examen préliminaire et en attendant la fin de l'enquête complète, le chef d'organe, agissant sur recommandation du Mécanisme ou de sa propre initiative après avoir consulté le Mécanisme, peut prendre des mesures provisoires propres à préserver les intérêts du plaignant. Ces mesures, qui ont un caractère temporaire, peuvent notamment comprendre : un sursis à l'exécution de la mesure dénoncée comme préjudiciable ; si le plaignant y consent, une réaffectation et/ou un changement de rattachement hiérarchique ; ou, pour les fonctionnaires, le placement du plaignant en congé spécial à plein traitement, si l'intéressé y consent. Pour les stagiaires, les professionnels invités, les prestataires de services ou les consultants, ces mesures provisoires ne comprennent pas le rétablissement ou la prolongation d'un engagement au-delà de la date de fin initialement prévue.

## **Section 16**

### **Mesures correctives si des allégations de représailles ont été étayées**

16.1 Si le Mécanisme conclut que des allégations de représailles ont été étayées, il peut, si nécessaire et après avoir consulté le plaignant, formuler des recommandations au Greffier ou au Procureur, selon le cas, concernant la prise de mesures visant à remédier aux conséquences dommageables subies en raison des représailles et à protéger le plaignant contre toutes autres représailles.

16.2 Ces mesures correctives comprennent, entre autres, l'annulation de la mesure préjudiciable, y compris la réintégration du plaignant dans ses fonctions ou, s'il en fait la demande, sa mutation vers une autre unité et/ou

son affectation à d'autres fonctions pour lesquelles il possède les qualifications voulues, et/ou un changement de rattachement hiérarchique. Pour les stagiaires, les professionnels invités, les prestataires de services ou les consultants, ces mesures temporaires ne comprennent pas le rétablissement ou la prolongation d'un engagement au-delà de la date de fin initialement prévue.

16.3 Dans la mesure du possible et selon qu'il convient, la CPI recouvrera auprès de l'auteur ou des auteurs des représailles les frais occasionnés par toute mesure corrective.

16.4 Le Greffier ou le Procureur, selon le cas, communique sa décision par écrit au plaignant et au Mécanisme, dans les 30 jours calendaires suivant la réception des recommandations de mesures correctives. Le Greffier ou le Procureur peut en outre consulter le plaignant au sujet de toute mesure corrective, le cas échéant. Cette décision doit respecter la confidentialité de toute procédure disciplinaire en cours.

## **Section 17**

### **Mesures disciplinaires contre l'auteur des représailles**

17.1 La CPI considère que les représailles peuvent constituer, selon le cas, une conduite ne donnant pas satisfaction au sens de l'article 10.2 du Statut du personnel et de la règle 110.1 du Règlement du personnel, une faute lourde ou une faute de gravité moindre au sens, respectivement, 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. Elles peuvent donc donner lieu à des mesures disciplinaires ou à d'autres mesures appropriées à l'encontre de leur auteur.

17.2 Si le Mécanisme conclut que les allégations de représailles ont été étayées, il renvoie la question au Greffier ou au Procureur, selon le cas, pour que soit engagée une procédure disciplinaire en application de la [section 7 de l'instruction administrative relative aux conduites ne donnant pas satisfaction et aux procédures disciplinaires](#), ou que soit prise toute autre mesure justifiée par cette conclusion. Le Greffier ou le Procureur, selon le

cas, fait rapport au Mécanisme concernant la procédure disciplinaire menée conformément à la [section 7 de l'instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction](#). Si l'auteur des représailles ne fait pas partie du personnel de la Cour, le Mécanisme signale les faits à toute entité compétente pour engager à son encontre une procédure disciplinaire ou une autre action (en justice).

17.3 Une personne peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire pour une conduite ne donnant pas satisfaction et pouvant également être constitutive de mesures de représailles même si ces représailles n'ont pas été signalées conformément à la présente directive.

## **Section 18**

### **Interdiction des représailles contre des parties externes**

Toutes représailles menées, en raison de l'engagement d'une personne dans une activité qui constituerait une activité protégée pour le personnel de la Cour, contre un prestataire de services ou un de ses employés, agents ou représentants ou contre toute autre personne entretenant des relations avec la CPI peuvent, si elles sont établies, donner lieu à des mesures disciplinaires ou à d'autres mesures appropriées à l'encontre de tout membre du personnel de la Cour qui en aurait été reconnu responsable.

## **Section 19**

### **Recours contre une décision administrative**

19.1 La prise ou non de mesures par la Cour dans le délai prescrit à la suite d'une recommandation formulée par le Mécanisme en vertu des sections 14 à 16 plus haut constitue une décision administrative au sens du chapitre XI du Règlement du personnel si elle porte sur l'inobservation des conditions d'emploi d'un fonctionnaire, et notamment de toutes les dispositions statutaires et réglementaires pertinentes. À ce titre, elle peut faire l'objet d'un recours dans les délais prescrits par le Règlement du personnel.

19.2 Il est rappelé aux fonctionnaires qu'en vertu du chapitre XI du Règlement du personnel, ils peuvent exercer un recours contre toute décision administrative qu'ils considèrent être une mesure de représailles. Ce recours doit être introduit dans les délais prescrits par les dispositions pertinentes du Règlement du personnel. Dans le cadre des recours formés contre des décisions administratives, c'est aux fonctionnaires qu'il incombe de prouver l'existence de représailles.

## **Section 20**

### **Examen périodique**

La présente instruction administrative sera examinée régulièrement, et au moins tous les deux ans, pour être modifiée s'il y a lieu.

## **Section 21**

### **Entrée en vigueur**

21.1 La présente directive entre en vigueur à la date de sa publication.

21.2 La présente directive abroge et remplace la [directive de la Présidence concernant la politique de la CPI relative au lancement d'alerte et à la protection des lanceurs d'alerte \(ICC/PRESG/2014/003\)](#), sauf pour ce qui est des signalements de représailles suspectées intervenus avant l'entrée en vigueur de la présente directive, lesquels demeurent régis par les dispositions du cadre juridique applicable au moment du signalement.



Piotr Hofmański

Président