



14 novembre 2018
La Haye, Pays-Bas

Chers Membres de l'ICCBA-ABCPI,
Chers Membres des équipes des Conseils exerçant devant la Cour pénale internationale,

Objet: Normes de conduite applicables aux membres des équipes des Conseils en milieu professionnel

Nous espérons que cette lettre vous trouvera bien.

Nous sommes extrêmement fiers de faire partie de cette profession d'avocat et de juristes engagés à faire respecter l'état de droit et la justice à la Cour pénale internationale (CPI). Notre travail est difficile, prend du temps, et diffère de nombreux égards de la pratique du droit qui existe dans nos juridictions nationales. Mais ensemble, en tant que profession, nous ambitionnons de défendre et de rehausser les notions d'équité et de décence qui définissent notre métier.

C'est dans cette veine que le Groupe de travail sur le harcèlement sur le lieu de travail (Groupe de travail)¹ de l'Association du Barreau près la Cour pénale internationale (ABCPI) communique avec vous afin d'informer tous les membres de l'ABCPI et les membres des équipes de Conseils qui représentent les victimes, les suspects, les accusés et les témoins devant la Cour de la position officielle de l'ABCPI sur les normes applicables à la conduite appropriée en milieu professionnel pour toutes les personnes assignées aux équipes des Conseils devant la CPI.

Cette lettre énonce également les mesures concrètes que l'ABCPI est en train de mettre en œuvre – y compris une Ligne d'assistance et un Mécanisme de plainte – pour faire face aux éventuelles allégations de harcèlement et de harcèlement sexuel.

Comme la notion de «procès équitable», celle de «harcèlement» est un concept qui peut signifier des choses différentes selon l'entendement des uns ou des autres.. Dans un souci de clarté, nous attachons une présentation PowerPoint d'un formateur expert sur la prévention du harcèlement sur le lieu de travail qui fournit des exemples de comportement inapproprié en milieu professionnel et les conséquences négatives d'un tel comportement pour les individus et les organisations. Nous vous invitons à examiner attentivement cette présentation et à en discuter avec vos collègues.

Le Groupe de travail² souligne que, du point de vue de l'ABCPI, l'obligation de se comporter d'une façon professionnelle, respectueuse et courtoise s'étend à tous les membres des équipes des Conseils et s'applique à tous les cadres professionnels liés à la CPI et à l'ABCPI. Ces principes visent à **VOUS PROTÉGER** et assurer que vous pouvez tous accomplir vos mandats dans un environnement sain et respectueux.

¹ Le Conseil exécutif a mis en place le groupe de travail en 2017, avec un mandat d'examiner la question posée par le harcèlement sur le lieu de travail en ce qui concerne les membres des équipes des Conseils exerçant devant la CPI, d'élaborer des normes de conduite professionnelle dans ce contexte et de proposer des mécanismes pour traiter les allégations de harcèlement par le Conseil Exécutif.

² Les membres actuels du Groupe de travail sont : Melinda Taylor, Co-Présidente; Anand A. Shah, Co-Président; Caroline Buisman; Marion Carrin; Marie O'Leary; Colleen Rohan.

Nous soulignons également que les Conseils sont en particulier responsables, en vertu de l'article 32(2) du Code de conduite professionnelle des Conseils (Code), de veiller à la conduite de tous les membres de leur équipe et de s'assurer que cette conduite est conforme aux normes applicables. Nous attendons donc des Conseils qu'ils adoptent des normes comportementales appropriées pour assurer une politique de «tolérance zéro» en ce qui concerne:

- **Le harcèlement** (y compris l'intimidation et l'abus) et **le harcèlement sexuel** (tel que défini ci-dessous) au sein de leurs équipes respectives; et
- Des actes de **représailles** contre des personnes qui cherchent à dénoncer ou porter plainte pour harcèlement ou harcèlement sexuel.

Nous tenons à souligner que cette politique s'applique de la même façon aux hommes comme aux femmes et que ce n'est pas requis que les actes relevant des catégories visées ci-dessus soient commis en dehors du cadre professionnel ou en dehors des heures de bureau.

L'omission de le faire pourrait entraîner la responsabilité des Conseils en vertu du Code.

I. La position de l'ABCPI sur les normes de conduite appropriée au lieu de travail

Le 2 mars 2018, le Conseil Exécutif de l'ABCPI et le Comité consultatif sur les normes professionnelles de l'ABCPI («CCNP») ont émis une *Déclaration sur les obligations en vertu du Code de conduite pour les Conseils et les amendements proposés* («Déclaration»)³. Cette Déclaration a notamment exprimé l'opinion unanime du Conseil Exécutif et du CCNP selon laquelle les actes de harcèlement (y compris l'intimidation) et de harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis dans le bulletin du Secrétaire général des Nations Unies du 11 février 2008 sur *l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir* (ST/SGB/2008/5) («bulletin des Nations Unies»), sont inférieurs au critère d'attitude «respectueuse et courtoise» énoncé par l'article 7(1) du Code de conduite professionnelle des Conseils.

Le Groupe de travail souscrit aux définitions des comportements prohibés énoncées dans la Déclaration et le bulletin des Nations Unies et souligne que l'obligation de s'abstenir de ces types de comportement prohibés, tels qu'ils sont indiqués ci-dessous, s'applique à toutes les personnes assignées aux équipes des Conseils devant la CPI (Conseils, assistants aux Conseils, gestionnaires du dossier, enquêteurs, personnel d'appui, consultants, experts, professionnels invités, stagiaires) et dans tous les milieux professionnels liés à la CPI et l'ABCPI :

- a. **Le harcèlement** s'entend de tout comportement déplacé ou inacceptable, tendant raisonnablement à être perçu comme ou de nature à choquer ou humilier une autre personne. Il peut s'agir de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, choquer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui ou à susciter sur le lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation;
- b. **Le harcèlement sexuel** s'entend de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle tendant raisonnablement à être perçu comme ou de nature à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation.

³ La Déclaration est disponible (en anglais) sur le site Web de l'ABCPI à l'adresse suivante : https://docs.wixstatic.com/ugd/ff5a5e_d2d6b8bba4ab4f1ab1a28f536401ecb2.pdf.

Des exemples des actes et de type de comportement qui qualifient de harcèlement (y compris l'intimidation) et de harcèlement sexuel sont disponibles dans la présentation PowerPoint⁴ accompagnant cette lettre. Ces exemples ne sont en aucun cas exhaustifs, mais comprennent :

a. **Harcèlement :**

- menaces physiques ou verbales;
- cris ou hurlement;
- intimidation;
- propos humiliants, désobligeants, offensants, abusifs;
- rapports ou allégations malveillants et non fondés contre un individu.

b. **Harcèlement sexuel :**

- Toute demande de rendez-vous ou de rencontre privée, en particulier en dehors des heures de bureau;
- Demandes non sollicitées de contacts ou faveurs sexuelles, y compris comme condition d'emploi ou d'avancement;
- Contact physique non souhaité;
- Compliments suggestifs;
- Remarques, messages ou plaisanteries de nature sexuelle;
- Diffusion des images pornographiques ou des images de nudité.

In dubio pro reo est un mantra favori pour certains d'entre nous, donc en cas de doute, n'hésitez pas à demander conseil et gardez à l'esprit que nous tous venons de milieux et cultures différents : ce qui peut être considéré comme normal ou acceptable dans un contexte culturel, peut ne pas l'être dans un autre – alors essayez toujours de vous mettre dans la peau de la personne avec laquelle vous interagissez.

II. Champ d'application des obligations découlant des normes de conduite pour les membres des équipes des Conseils

Le Groupe de travail note également le contexte unique dans lequel les membres des équipes des Conseils exerçant leurs activités devant la CPI, en particulier:

- Les membres des équipes des Conseils ne sont pas membres du personnel de la Cour;
- Le Code de conduite professionnelle des Conseils – y compris la norme relative aux relations «respectueuses et courtoises» (article 7, paragraphe 1) et les mécanismes de plainte, d'enquête et des sanctions – s'applique directement aux Conseils, bien que, ainsi qu'il est indiqué ci-dessus, les Conseils veillent à ce que ses assistants et autres membres du personnel respectent le Code (article 7, paragraphe 4, et article 32, paragraphe 2, du Code);
- Bien que chaque équipe des Conseils soit une entité entièrement distincte, les membres des équipes, et en particulier les jeunes membres des équipes, travaillent souvent ou principalement à partir des locaux permanents de la CPI et interagissent avec d'autres

⁴ Voir **Simon Ferrar**, Workplace Harassment, présentation PowerPoint (en anglais). Bien que la terminologie et les définitions fournies dans cette présentation puissent varier quelque peu de celles fournies dans le bulletin des Nations Unies, le Groupe de travail considère que les exemples de comportements prohibés fournis dans la présentation sont conformes à la définition du harcèlement ou harcèlement sexuel énoncée dans le bulletin des Nations Unies et adoptée par l'ABCPI.

membres des équipes des Conseils, le personnel de la Cour et d'autres personnes qui seraient présentes à la Cour sur une base régulière. L'environnement de travail quotidien *de facto* des membres individuels des équipes des Conseils pourrait donc inclure la communauté élargie des équipes des Conseils opérant à la CPI et d'autres personnes, y compris le personnel de la Cour, présente dans les locaux permanents de la CPI.

Compte tenu de ces facteurs spécifiques, et comme indiqué ci-dessus, le Groupe de travail, au nom de l'ABCPI, estime que l'obligation des membres des équipes des Conseils de se comporter d'une manière professionnelle, respectueuse et courtoise – y compris s'abstenir de tout acte de harcèlement et harcèlement sexuel – s'étend à tous les membres des équipes des Conseils et s'applique à tous les milieux professionnels liés à la CPI et l'ABCPI.

III. Mécanismes de l'ABCPI pour traiter des plaintes pour harcèlement et harcèlement sexuel

En vertu de son mandat et suite aux instructions du Conseil Exécutif, le Groupe de travail a promulgué un projet de *Directive sur l'établissement et le fonctionnement de la Ligne d'assistance du Mécanisme de plainte de l'ABCPI pour le harcèlement et le harcèlement sexuel* (Directive).

La Directive établit une Ligne d'assistance et de consultation pour recevoir des plaintes informelles pour des actes présumés de harcèlement ou de harcèlement sexuel commis par un membre de l'équipe des Conseils ou des incidents présumés lorsqu'un membre de l'équipe a fait l'objet de harcèlement ou de harcèlement sexuel.

La Directive prévoit également un Mécanisme de plainte pour recevoir, examiner et agir sur les plaintes formelles pour harcèlement ou harcèlement sexuel présumé commis par ou contre des membres des équipes des Conseils. Le Mécanisme de plainte est habilité à recueillir des renseignements et à déterminer si une plainte pour harcèlement ou harcèlement sexuel présumé peut être soumise à d'autres entités ou des officiels pour examen et intervention, tels que le Comité des adhésions de l'ABCPI, le Greffier de la CPI, le Procureur de la CPI ou le Mécanisme de contrôle indépendant.

La Ligne d'assistance et le Mécanisme de plainte fonctionneront selon les principes du consentement de la partie plaignante et d'une stricte confidentialité.

Si vous avez des suggestions spécifiques concernant la Ligne d'assistance et le Mécanisme de plainte, veuillez nous les faire savoir.

IV. Le fondement de l'autorité de l'ABCPI d'examiner des normes de conduite et de remédier aux plaintes

L'ABCPI a été reconnue par l'Assemblée des États Parties et par les Dirigeants principaux de la Cour comme le principal représentant des Conseils devant la CPI.⁵ Le préambule des Statuts de l'ABCPI exprime, entre autres, la conviction qu'il est «nécessaire que les Conseils exerçant devant la CPI et

⁵ L'ABCPI a été reconnu par l'ASP au cours de sa 15e session en tant qu'organisation indépendante ayant pour mandat de représenter les intérêts des Conseils devant la Cour. À sa 16e session, l'ASP a en outre salué le dialogue renforcé entre la Cour, les États Parties, l'ABCPI et la société civile dans le domaine de la coopération. L'ABCPI a en outre présenté un rapport sur ses activités à l'ASP à sa 16e session et a été également invité par l'ASP à présenter un rapport sur ses activités à sa 17e session. Voir aussi le site Web de la Cour: <https://www.icc-cpi.int/get-involved/Pages/legal-professionals.aspx?ln=fr> (bas de la page); <https://www.icccpi.int/about/victims?ln=fr> (bas de la page); <https://www.icc-cpi.int/about/defence?ln=fr> (lien vers le site Web de l'ABCPI fourni).

les membres de leurs équipes constituent une association indépendante tendant à assurer le respect des règles professionnelles et éthiques». L'article 2 des Statuts prévoit, comme l'un des objectifs de l'ABCPI, la promotion et l'affirmation auprès des Conseils des normes professionnelles et éthiques les plus rigoureuses s'agissant des devoirs, responsabilités et obligations qui leur incombent en vertu du Statut de Rome, du Règlement de procédure et de preuve, du Code de conduite professionnelle des Conseils et de toute directive et tout règlement s'y rapportant.

Compte tenu du statut de l'ABCPI devant la Cour et des dispositions susmentionnées des Statuts de l'ABCPI, le Groupe de travail estime que l'ABCPI est pleinement mandatée pour établir et appliquer des normes de conduite professionnelle appropriées pour les membres des équipes des Conseils exerçant devant la CPI, ainsi que promouvoir un environnement de travail sain pour tous les membres des équipes des Conseils.

Sincèrement,

Le Groupe de travail de l'ABCPI sur le harcèlement au lieu de travail

cc: M. Peter Lewis, Greffier, Cour pénale internationale
M. Marc Dubuisson, Directeur, Direction des services judiciaires, Greffe de la CPI
Dr. Esteban Peralta Losilla, Chef, Section d'appui aux conseils, Greffe de la CPI
M. Pieter Vanaverbeke, Chef, Unité d'aide judiciaire, Section d'appui aux conseils, Greffe de la CPI