

Strasbourg, le 22 Avril 2002

CPGE (2002) 02

Conférence des Procureurs Généraux d'Europe

3^e session

**organisée par le
Conseil de l'Europe
en coopération avec le
Procureur général de Slovénie**

Ljubljana, 12 – 14 mai 2002

* * * *

Rapport établi par
M. Egbert Myjer

Procureur général près la Cour d'appel d'Amsterdam
Professeur de droit/droits de l'homme
Université libre d'Amsterdam
(Pays-Bas)

Un code de conduite pour le ministère public : l'exemple néerlandais

Introduction

Aux juristes qui aspirent à la popularité, on ne saurait trop déconseiller d'entrer au service du ministère public. Cette règle est valable aux Pays-Bas et, à l'évidence, dans bien d'autres pays. A-t-on jamais vu un procureur héros d'un feuilleton policier ? Les beaux rôles sont réservés à de vaillants et obstinés commissaires en pleine crise conjugale (dont l'enquête est entravée par un supérieur hiérarchique ou, précisément, par le procureur général), ou encore à des avocats intrépides secrètement épris de la principale suspecte mais gardant néanmoins tout leur sang-froid. Il arrive également que le héros soit un juge – mais c'est plus rare.

Bien entendu, la popularité n'est pas la principale ambition des magistrats du parquet. Ceux-ci ont pour mission de représenter la loi, occupation qui peut déplaire à certaines personnes. Ils doivent en outre avoir le courage de prendre des positions qui ne sont pas toujours conformes aux tendances (politiques) en vigueur. Il est très rare que toutes les parties à un procès – le suspect, la victime, les témoins – soient également enthousiastes du travail accompli par le procureur. Celui-ci doit toujours s'efforcer de mettre en balance et de concilier des intérêts divergents. La reconnaissance du public, aussi modeste soit-elle, peut contribuer grandement à sa satisfaction professionnelle. D'où l'importance d'inspirer confiance et autorité.

Comment s'acquiert l'autorité ?

La première condition consiste à faire respecter le droit national et les décisions de justice rendues en application de ce droit. Cela signifie également que le magistrat doit agir en conformité avec les conventions internationales relatives aux droits de l'homme ratifiées par son pays ainsi qu'avec les arrêts de la CEDH. La crédibilité d'un procureur, défenseur professionnel de la loi, serait gravement compromise si l'on apprenait qu'il ne la respecte pas lui-même. Et lorsqu'un procureur qui a commis une infraction n'est pas sanctionné par l'État, c'est l'autorité de l'État lui-même qui est mise en cause.

Faire respecter la loi est une condition nécessaire mais non suffisante. Le procureur à titre individuel comme l'organisation dont il fait partie doivent donner l'image même de l'intégrité. Cela implique essentiellement les principes suivants :

- le respect des valeurs et des normes en vigueur ;
- la conscience et le respect des intérêts des autres ;
- une attitude irréprochable ;
- la cohérence et la transparence dans les mots et les actes : faire ce que l'on dit et dire ce que l'on fait. L'action des magistrats du parquet est ainsi vérifiable, par la juridiction concernée mais aussi par la société dans son ensemble.

Les procureurs doivent également conduire en bonne et due forme les actions qu'ils ont annoncées.

Normes internationales : conventions et droit international non contraignant

L'importance attachée dans le monde entier à la conduite intègre et appropriée des représentants du ministère public ressort clairement des nombreux documents – déclarations, recommandations, lignes directrices, etc. – consacrés à ce sujet depuis une vingtaine d'années. S'appuyant sur les normes minimales et contraignantes établies par les conventions internationales relatives aux droits de l'homme, certains de ces textes exposent en détail la jurisprudence internationale et les règles fondamentales en la matière, tandis que d'autres mettent l'accent sur la profession en tant que telle et énoncent des règles de conduite professionnelle. Les documents qui vont au-delà des conventions internationales n'ont pas, dans la pratique, force contraignante sur les États. Les principes, orientations et déclarations d'intention qu'ils contiennent peuvent certes guider l'action de l'État dans certaines situations, mais ne constituent pas une obligation juridique. Pour autant, ces normes « douces » reflètent bel et bien l'intention des États signataires dans un domaine précis. Elles peuvent être considérées comme des engagements de coopération et de bonne foi. Elles sont appelées « douces » parce qu'elles n'ont pas le caractère obligatoire des lois, mais elles peuvent acquérir un statut légal si les autorités législatives en décident ainsi.

a. Nations Unies

Plusieurs textes fondamentaux (tels que la Charte des Nations Unies, de 1945, et la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, de 1948), conventions générales fondées sur ces textes (ex. : Pacte international relatif aux droits civils et politiques, entré en vigueur en 1976) et conventions spécialisées (dont la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, entrée en vigueur en 1987) doivent être directement pris en compte dans le travail du ministère public. Par ailleurs, les Nations Unies ont également adopté un instrument non contraignant qui énonce des principes et règles de conduite s'appliquant plus particulièrement aux activités des procureurs : les Principes directeurs applicables au rôle des magistrats du Parquet, adoptés lors du 8^e Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants (La Havane, Cuba, 1990).

b. Conseil de l'Europe

Au Conseil de l'Europe, la situation est analogue à celle des Nations Unies. Aux textes fondamentaux (tels que le Statut du Conseil de l'Europe, 1949), conventions générales (notamment la Convention européenne des Droits de l'Homme, entrée en vigueur en 1954, et ses protocoles) et conventions spécialisées (dont la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, de 1989), il faut ajouter depuis peu la Recommandation sur le rôle du ministère public dans le système de justice pénale (N° R (2000) 19), adoptée par le Comité des Ministres. Cette recommandation entre dans la catégorie du droit international non contraignant.

Association internationale des procureurs

L'organisation professionnelle des magistrats du parquet a elle aussi formulé des principes généraux, adoptant notamment, en 1999, des « Critères relatifs à la responsabilité professionnelle » ainsi qu'une « Déclaration des devoirs et droits essentiels des magistrats du parquet ». Ces documents ayant été élaborés sans l'intervention d'une autorité publique, les normes qu'ils contiennent ne peuvent être considérées comme obligatoires.

De l'intérêt d'un code déontologique national

La Recommandation du Conseil de l'Europe sur le rôle du ministère public dans le système de justice pénale énonce le principe suivant :

« 35. Les États doivent veiller à ce que l'exercice des fonctions de membre du ministère public soit régi par un « code de conduite ». Les manquements à ce code peuvent donner lieu à des sanctions appropriées conformément au point 5 ci-dessus. La façon dont les membres du ministère public accomplissent leurs fonctions doit par ailleurs faire l'objet d'un contrôle interne régulier. »

Le rapport explicatif de cette recommandation fournit à ce sujet les précisions suivantes :

« Les membres du Ministère Public doivent, en particulier, faire preuve d'excellence dans leurs décisions et leur conduite professionnelle. A une époque où l'indépendance ou l'autonomisation du Ministère Public se renforce et compte tenu de la nécessaire responsabilisation qui va de pair, les règles statutaires et procédurales sont apparues insuffisamment précises pour régir la déontologie et la conduite de ses membres. Pour autant, par "code de conduite", les rédacteurs n'entendent pas proposer un code formel, mais bien plutôt un ensemble de prescriptions assez souples concernant la manière de faire, et visant de manière claire à marquer les limites de ce qui est et de ce qui n'est pas acceptable dans la conduite professionnelle des membres du Ministère Public. Le contrôle effectif du respect de ces règles de conduite suppose des inspections régulières. »

Plusieurs États membres du Conseil de l'Europe possèdent aujourd'hui des codes de conduite nationaux.

Un code déontologique national : l'exemple néerlandais

Les paragraphes qui suivent offrent un aperçu de l'expérience recueillie aux Pays-Bas lors de l'élaboration du code de conduite national. Le processus de mise en œuvre du code est également abordé.

Les « assembleurs »

À la fin de l'année 1997, le Conseil des procureurs généraux a créé un groupe de travail chargé des tâches suivantes :

- formuler un certain nombre de points de départ généraux constituant un ensemble de références, en matière de professionnalisme, d'éthique et de prééminence du droit, pour l'action du ministère public et de ses membres ;
- concrétiser ces points de départ, d'une part sous forme de règles applicables à la politique générale du ministère public, d'autre part sous la forme d'un code de conduite régissant le comportement individuel des membres de ce service.

De composition multidisciplinaire, le groupe de travail comptait quatre membres du ministère public, un professeur de droit constitutionnel (également membre de la Commission européenne des droits de l'homme), un professeur d'éthique, un avocat (spécialisé dans l'étude des codes déontologiques des professions juridiques) et un haut fonctionnaire du Ministère de la Justice chargé d'élaborer la nouvelle législation sur le ministère public. J'ai assuré la présidence de ce groupe de travail.

État des lieux

Le groupe de travail a commencé par recenser les exigences auxquelles doivent satisfaire, selon les normes nationales et internationales en vigueur, les membres du ministère public chargés de fonctions relatives au maintien de l'ordre juridique dans le domaine pénal. Il a inclus dans cet inventaire les dispositions non contraignantes énoncées dans les lignes directrices des Nations Unies et de l'Association internationale des procureurs. Il s'est également inspiré du projet de recommandation du Conseil de l'Europe mentionné plus haut.

Formulation des points de départ

Le groupe de travail a alors commencé à formuler les points de départ.

- *Premier point de départ : un code de conduite pour tous les membres du ministère public*

En progressant dans ses travaux, le groupe de travail s'est aperçu que sa tâche ne pouvait se limiter à établir un code de conduite destiné aux seuls procureurs généraux, avocats généraux et membres du Conseil des procureurs généraux. Le ministère public est un service dans lequel le travail est souvent mené en équipe, les compétences parfois déléguées, et les contacts avec des parties tierces fréquents. Aussi les points de départ ne peuvent-ils se limiter au groupe relativement restreint des membres de la magistrature. Le code de conduite, conçu comme un ensemble de lignes directrices et de références valables pour chaque individu, doit couvrir l'ensemble du personnel, sans préjudice du fait que certaines règles concernent des activités ou des compétences réservées aux procureurs et avocats généraux.

- *Deuxième point de départ : conformité avec le serment prêté par les membres du ministère public*

Le groupe de travail a tout d'abord estimé que, pour que le code de conduite reçoive un accueil favorable et soit respecté, l'on devait établir clairement que les règles en question sont (en majorité) obligatoires d'une façon ou d'une autre. Chaque règle serait ainsi suivie d'une référence à un texte de convention, une disposition de loi ou une décision judiciaire pertinente. Mais cette idée a été écartée par la suite.

Peu à peu, il est apparu au groupe de travail que l'élaboration des règles du code de conduite revenait en grande partie à détailler et préciser le contenu du serment prêté par tous les fonctionnaires du Ministère de la Justice. Les différents aspects du serment, qui figurait (à l'époque) à l'article 5 de la Loi relative à l'organisation du système judiciaire, reçoivent dans le code de conduite une interprétation et un éclairage contemporains. Ainsi les notions « *honnêteté, exactitude et impartialité, sans discrimination à l'égard de quiconque* » et « *se conduire dans l'exercice de ses fonctions comme doivent le faire des agents courageux et honnêtes des services judiciaires* », peu explicites, doivent-elles être interprétées à la lumière d'une connaissance approfondie du contexte du ministère public. Le serment, qui remonte à 1827 et dont certains passages ont été « modernisés » au 1^{er} janvier 2002, est ainsi libellé :

« Tous les agents des services judiciaires mentionnés dans la présente loi font serment, chacun selon ses affinités religieuses, politiques ou philosophiques, avant leur entrée en fonction,

d'être loyal au roi, de préserver la Constitution et de s'y conformer ; de n'avoir rien donné ou promis à quiconque, et de n'avoir pas l'intention de le faire, pour obtenir leur nomination, directement ou indirectement, sous quelque désignation ou prétexte que ce soit ;

de ne jamais accepter ou recevoir de cadeaux ou de dons quelconques de toute personne dont ils savent ou soupçonnent qu'elle est ou sera impliquée dans une procédure juridique ou action en justice au cours de laquelle ils pourraient être amenés à intervenir à titre officiel ;

qu'ils s'acquitteront, en outre, de leurs tâches avec honnêteté, exactitude et impartialité, sans discrimination à l'égard de quiconque, et se conduiront dans l'exercice de leurs fonctions comme doivent le faire des agents courageux et honnêtes des services judiciaires. »

Pour d'autres membres du ministère public, le serment à prononcer lors de la prise de fonctions est différent. Il s'agit d'un texte plus limité, qui offre moins de points à développer dans le code de conduite.

- *Troisième point de départ : règles générales, règles s'appliquant aux membres du personnel qui travaillent en équipe, règles relatives aux liens extérieurs et à d'autres aspects*

Le groupe de travail voulait que le code de conduite ne se résume pas à une compilation hétéroclite de normes générales. Un tel document ne contribuerait guère à clarifier les principes d'État de droit applicables aux membres du ministère public. À cet égard, le code du ministère public se distingue d'un certain nombre de codes élaborés au cours des années passées au sein de l'administration publique (et ailleurs).

Le schéma choisi comprend les éléments suivants :

- *des règles générales.* Elles se présentent sous la forme de dix préceptes dont trois ont trait à la conduite en dehors du contexte professionnel. Elles sont formulées en termes généraux mais sans ambiguïté. Fondamentalement, les intéressés sont tenus à la confidentialité dans leur vie privée. Ils doivent en outre être conscients que tout comportement déplacé dans leur vie privée peut porter atteinte à la réputation du ministère public dans son ensemble. Il leur est également rappelé que certaines activités parallèles ne peuvent être acceptées.
- *des règles concernant la collaboration au sein du service.*
- *des règles particulières relatives aux rapports avec les tiers.* Celles-ci visent les « clients » et les « fournisseurs ». Elles comportent notamment une concrétisation ou un développement parfois très avancés des dispositions établies dans la jurisprudence nationale et internationale, et constituent ainsi un ensemble de lignes directrices facilement accessibles.
- *Autres aspects du code de conduite, y compris les volets concernant les cadres des services et l'observation des dispositions*

- *Quatrième point de départ : règlement intérieur*

Le code de conduite est conçu pour être utilisé à la façon d'un manuel des magistrats du parquet. Comme il est indiqué dans la section Observations des dispositions, sa vocation

est d'être un outil vivant au service de la sensibilisation aux aspects éthiques au sein du ministère public. C'est pourquoi l'influence de ce document se fera ressentir avant tout à *l'intérieur des services concernés*. À première vue, on peut y voir un motif de déception. Si le ministère public souhaite réellement voir ces règles appliquées, ne doit-il pas, en toute logique, reconnaître leur validité à la fois interne et externe plutôt que de se réfugier derrière leur seule légitimité interne ? Poser la question ainsi, c'est ignorer que plusieurs règles en question – celles qui dérivent d'instruments nationaux ou internationaux (jurisprudence) – s'appliquent d'ores et déjà aux relations avec les interlocuteurs externes. Cela est indiqué expressément dans la section Observations des dispositions, où l'on rappelle que, pour des raisons de forme, celui-ci ne peut être invoqué par des tiers pour obtenir l'observation des règles qu'il contient. Ce principe, est-il précisé, s'applique dans la mesure où la validité des règles en question ne découle pas de la législation en vigueur, relative au ministère public ou aux membres de son personnel. Il faut également rappeler que le code offre une interprétation contemporaine et spécialement adaptée au ministère public du serment prononcé par les membres de ce service. Aucun manuel ne peut modifier le contenu de cette déclaration fondamentale. Le code énonce en outre un certain nombre de préceptes qui visent en premier lieu à sensibiliser le personnel du ministère public aux règles du service public, c'est-à-dire à offrir aux magistrats des points de référence pour l'identification et la résolution des cas de conscience qu'ils peuvent rencontrer dans l'exercice de leurs fonctions.

Réunions d'évaluation et consultations

Après avoir ébauché un projet de code, le groupe de travail a organisé deux réunions afin de le soumettre à l'examen de différents partenaires. Les réunions ont eu lieu en la présence de deux représentants de chaque parquet et avec l'appui d'une société de conseil qui possède une vaste expérience en matière de codes de conduite dans les secteurs publics et privés. Les débats se sont concentrés sur les cas de conscience que peuvent rencontrer les agents du ministère public dans leur travail quotidien, sur les meilleurs moyens de les résoudre, et sur la possibilité de reproduire les solutions choisies dans le code de conduite. Il a été frappant de constater que les solutions ainsi obtenues correspondaient presque toujours aux recommandations préconisées dans le projet de code de conduite. Au cours des deux réunions, les participants ont fait état de leur grande satisfaction de pouvoir enfin discuter de ces questions.

Plusieurs consultations ont également eu lieu. Les chefs des parquets, les commissions paritaires et certains organismes tiers tels que le barreau néerlandais ont émis des observations. Les conférences et les consultations ont donné lieu à différentes modifications (mineures) du projet de code. La nouvelle version a ensuite été présentée pour examen au Conseil des procureurs généraux. Le texte définitif (cf. annexe) a été adopté le 11 juillet 2000.

L'importance d'une bonne mise en œuvre et d'une évaluation régulière

Le code de conduite a été présenté pour la première fois au personnel du ministère public sous la forme d'un document imprimé. A posteriori, cela n'était pas une très bonne décision. Pour qu'un document de ce type reçoive l'adhésion de l'organisation dans son ensemble – en tant que référentiel permettant d'évaluer le bon fonctionnement du service –, il est essentiel qu'il soit pleinement adopté et assimilé par le personnel. Or, la distribution d'un imprimé est une méthode totalement inadaptée à la réalisation de cet objectif. Certes, nous avons organisé des réunions et des consultations, mais seul un petit nombre d'interlocuteurs y avaient participé. Les psychologues du travail savent

qu'il existe dans ce domaine une loi d'airain : une déontologie imposée d'en haut n'a aucune chance de prendre racine. Les règles de conduite doivent procéder de l'expérience du personnel et refléter des aspects perçus par celui-ci comme ayant trait à son intégrité professionnelle.

Depuis, un certain nombre de mesures ont été prises pour encourager l'adhésion du personnel :

- **Personnel en poste**

Des réunions de mise en œuvre ont été organisées dans de nombreux parquets. On trouvera plus de détails à ce sujet en annexe. Les premières réunions étaient organisées de façon analogue aux réunions d'évaluation. En général, la création d'une plate-forme consacrée à la sensibilisation des membres du personnel aux cas de conscience qu'ils peuvent rencontrer dans la vie professionnelle et à la réflexion sur ces dilemmes a été accueillie avec enthousiasme. Là encore, les questions d'ordre éthique les plus fréquemment posées peuvent être classées en trois catégories : questions relatives à la confidentialité, questions relatives au comportement exemplaire (dans la vie privée également), et questions relatives aux relations avec les collègues. Les agents confrontés à un cas de conscience doivent impérativement consulter leur supérieur plutôt que de tenter de le résoudre eux-mêmes. Cette méthode semble faire ses preuves : les participants décrivent les problèmes qu'ils ont rencontrés dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que les choix qu'ils ont faits, puis l'on discute sur la question de savoir si une règle générale peut être dégagée de cette expérience. On s'est aperçu que les règles formulées à l'issue de ces discussions correspondent presque toujours à des principes formulés dans le code de conduite.

- **Nouveau personnel**

Pour s'adresser aux procureurs et au personnel judiciaire nouvellement nommés, un module consacré aux questions éthiques a été inclus dans le cours d'introduction générale. Il y est expliqué comment réagir dans certaines situations susceptibles de se produire dans le travail quotidien. Le code de conduite tient une place importante dans ce module. On observera toutefois qu'il n'existe pas de programme comparable pour le nouveau personnel des autres catégories (personnel administratif). Lorsque le chef d'un parquet fait prêter serment à de nouveaux membres du personnel, il attire généralement leur attention sur le code de conduite et leur en remet un exemplaire.

Une démarche continue

Il faut bien comprendre que veiller à l'intégrité des représentants du ministère public demande un effort sans cesse renouvelé. L'existence du code de conduite ne garantit pas son respect. Des efforts constants devront être déployés pour faire en sorte que les procureurs ne se contentent pas de survoler le code, mais qu'ils en assimilent durablement les règles. À cet égard, l'exemple donné par les supérieurs hiérarchiques revêt une importance capitale. En outre, comme il est indiqué dans le code, il convient d'en examiner régulièrement le contenu à la lumière de nouveaux développements et dans le respect des principes fondamentaux qu'il contient ; on vérifiera également la faisabilité et l'efficacité des recommandations qui y figurent.

Conclusion

Dans les premières critiques formulées à l'égard du code de conduite, il était question d'un document « *très ouvert* » et « *privilégiant, à première vue, les options politiquement correctes* ». Il est vrai que la réalité professionnelle est toujours plus complexe que les cas d'école examinés lors des réunions. Mais en définitive, tous les participants ont reconnu qu'il est très utile de disposer de repères. En discutant des problèmes, on remet en question des comportements qui semblent aller de soi. Ainsi le code de conduite contribue-t-il en dépit de son ouverture à explorer de nouvelles voies. En revanche, pour accroître la popularité des procureurs, il faudra trouver autre chose.

**Tout agent du Ministère
CODE DE CONDUITE DU MINISTÈRE PUBLIC (Pays-Bas)**

Établi par le Conseil des Procureurs Généraux, le 11 juillet 2000

CODE DE CONDUITE

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Tout agent du Ministère public exerce ses fonctions:

1. dans les limites de la loi;
2. en accordant une attention particulière aux droits fondamentaux;
3. avec le respect dû à la dignité de tout être humain, indépendamment de la personne visée ou de son statut et sans discrimination fondée sur la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, l'ethnicité, la couleur, l'âge ou tout autre motif;
4. dans un souci d'équité, d'impartialité, d'objectivité et sans crainte;
5. d'une manière qui puisse être contrôlée, y compris rétrospectivement, et qui permette toujours de rendre compte des décisions prises au cours de l'exercice des fonctions;
6. en observant dûment les principes de la proportionnalité et la subsidiarité;
7. en adoptant une démarche à la fois consciencieuse et dynamique.

Qu'il soit ou non en service, il se conduit:

8. conformément aux instructions relatives à la communication d'informations à des tiers et au secret dans le cas de données confidentielles;
9. eu égard au caractère public des responsabilités du Parquet, dont la fonction implique de faire appliquer des normes, ce qui veut dire que les actes ou omissions de l'agent peuvent donner lieu à un débat public et affecter, par conséquent, le prestige du Ministère public dans son ensemble;
10. avec l'intégrité nécessaire, ce qui doit s'interpréter dans tous les cas comme signifiant que l'agent n'accomplit pas d'actes ou n'occupe pas de postes annexes ou n'exerce pas d'autres activités susceptibles d'influencer son attitude professionnelle d'ouverture d'esprit, ou de donner cette impression.

2. DISPOSITIONS CONCERNANT LA COLLABORATION

1. Collègues

- A. Les agents du Ministère public se traitent mutuellement avec respect.
- B. Leur travail commun est orienté vers les résultats, et ils communiquent dans la transparence.
- C. Ils ont une considération mutuelle et réciproque pour leurs fonctions et responsabilités, et ne se demandent pas les uns aux autres de s'acquitter de tâches qui compliqueraient l'exercice de ces fonctions et responsabilités.

2. *Agents*

- A. Les agents du Ministère public rendent compte de leur travail et de la manière dont ils l'ont exécuté à leur supérieur.
- B. Ils informent leur supérieur en temps utile, sans nécessairement y être invités, des questions dont on peut raisonnablement supposer qu'elles présentent un intérêt pour ce supérieur.

3. *Cadres*

- A. Les cadres adoptent une attitude d'ouverture et de réceptivité à l'égard des agents.
- B. Ils les traitent équitablement et donnent l'exemple de la conduite à tenir.
- C. Ils informent les agents des questions dont ils doivent avoir connaissance pour s'acquitter convenablement et de manière satisfaisante de leurs fonctions.

4. *Le Ministère public*

Les divers parquets coopèrent d'une manière orientée vers les résultats et communiquent dans la transparence.

5. *Consultations avec le Procureur général*

En cas de doute sur l'opportunité d'une action envisagée, un agent du Ministère public consulte ses supérieurs et/ou le procureur responsable du parquet en question.

3. **DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES CONCERNANT L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL**

1. *Le tribunal*

- A. Tout agent du Ministère public fait au tribunal un compte rendu complet de toutes les affaires dont il a été saisi.
- B. A l'exception de cet exposé à l'audience, il ne fournit pas au tribunal d'informations concernant les questions sur lesquelles ce dernier doit statuer, ou pourrait avoir à statuer à l'avenir, à moins que cette communication ne soit immédiatement étayée par un document écrit, versé au dossier.
- C. A des fins de développement du droit, avec le consentement de son supérieur hiérarchique, un procureur peut formuler devant le tribunal un point de vue qui s'écarte délibérément de la jurisprudence ou des opinions juridiques admises. Il le fait explicitement, en indiquant ses motivations.
- D. Dans ses relations avec le tribunal, tout procureur s'abstient de comportements qui pourraient mettre en question l'impartialité du tribunal.

2. *Le suspect et son avocat*

- A.** Exception faite de circonstances particulières, un procureur ne décide d'engager des poursuites dans une affaire pénale que s'il est convaincu en conscience de l'existence d'éléments de preuve suffisants en droit pour permettre au tribunal de déclarer que les motifs d'accusation sont avérés.
- B.** Si des éléments de preuve ont été obtenus d'une manière qui constitue une atteinte flagrante aux droits fondamentaux du suspect, le procureur n'en fait pas usage, sauf pour engager une action en justice contre les personnes responsables de cette atteinte.
- C.** Dans l'instruction d'une affaire, le procureur s'efforce de parvenir à une vérité objective. Il se montre ouvert et honnête et fait état dans ses considérations de toutes les circonstances, qu'elles incriminent ou qu'elles disculpent.
- D.** Si un procureur a connaissance d'éléments factuels qui innocentent le suspect ou lui sont favorables en l'occurrence, ou qui sont essentiels au tribunal pour prendre sa décision, il en fait part de sa propre initiative.
- E.** Le procureur veille à ce que la défense accède en temps utile aux pièces du dossier.

3. *La victime*

Tout agent du Ministère public doit manifester une sollicitude particulière à l'égard des victimes d'infractions et de leur famille. Il fait en sorte que leurs intérêts soient dûment pris en compte. Il les informe activement de leurs droits et de l'issue de la procédure.

4. *Les témoins*

Les agents du Ministère public mettent tout en œuvre pour que la comparution des témoins ne les gêne pas plus que ne le demande une bonne administration de la justice. Si nécessaire, ils prennent des mesures pour protéger l'intégrité physique et mentale des témoins, ainsi que leurs biens et ceux de leur famille.

5. *Le ministre de la Justice*

- A.** Tout agent du Ministère public agit conformément aux instructions. Lors d'une session du tribunal, il défend loyalement toutes les instructions qui ont pu lui être données. Toutefois, il a la faculté de signaler les points de droit que le tribunal, d'un point de vue objectif, doit mentionner dans son avis sur l'affaire.
- B.** Tout agent du Ministère public garde à l'esprit les conséquences que ses actes ou omissions peuvent avoir pour la responsabilité politique du ministre de la Justice.

6. *L'administration publique*

- A. Dans ses rapports avec l'administration publique, tout agent du parquet se fixe pour but une coopération efficace. Ce faisant, il favorise le respect de la loi et le maintien de l'ordre en accordant une attention particulière à une utilisation réfléchie et équitable des possibilités offertes par le droit pénal.
- B. En tant que représentant du Ministère public, tout agent de ce dernier se montre un partenaire de discussion fiable.
- C. Afin de protéger l'administration publique de toute corruption, tout procureur veille particulièrement à engager des poursuites appropriées en cas de délit commis par des fonctionnaires ou autres infractions pouvant nuire à l'intégrité de ladite administration.

7. *Les forces de police**

- A. Le procureur adopte une attitude de transparence et de réceptivité à l'égard des forces de police, prend des décisions sans ambiguïté et assume ses responsabilités.
- B. Il veille à ce que la police agisse légalement et de manière appropriée.
- C. Il fait en sorte qu'elle soumette des rapports véridiques et complets.
- D. Il s'informe des mesures prises par la police au cours d'une instruction pénale et s'assure qu'il pourra les justifier à l'audience.

8. *La société*

Dans l'exercice de ses fonctions, tout agent du Ministère public fait preuve de courtoisie et de conscience professionnelle à l'égard de tous ceux avec qui il entre en contact.

9. *Les médias*

Le procureur ne s'exprime sur une affaire en public qu'à l'audience. Toutefois, les agents du Ministère public chargés des contacts avec la presse lui communiquent autant d'informations objectives que le justifient les circonstances du moment – en tenant compte de tous les facteurs en jeu.

10. *Les autres pays*

Dans le traitement des demandes d'entraide judiciaire, tout agent du Ministère public fournit l'assistance avec autant de soin qu'il en aurait apporté aux affaires dont il a la charge.

* englobant les officiers de police judiciaire.

4. AUTRES ASPECTS

1. *Observations des dispositions*

Le code de conduite du présent guide devra être appliqué dans la pratique quotidienne. Il tend à promouvoir au sein des éléments constitutifs de l'organisation un climat dans lequel les problèmes (moraux ou autres) sont reconnus et peuvent donner lieu à discussion.

Le code ne définit pas de règles disciplinaires ou relatives à la fonction publique indépendantes de celles qui résultent des textes existants. Il n'a pas été décidé non plus d'y introduire une procédure spécifique en vue de réclamations: des modalités et incitations correctrices internes sont déjà en place. On a espéré ainsi ne pas trahir les intentions dont s'était inspiré le document: il s'agissait d'en faire un instrument vivant qui serve de stimulant au renforcement de la conscience éthique parmi les agents du ministère public.

La forme du code de conduite (composé de lignes directrices) empêche que la conformité avec ces dispositions soit trop souvent invoquée par des tiers. Son influence extérieure ne va pas au-delà des conséquences de la législation et des réglementations existantes quant aux obligations du ministère public ou de ses agents.

2. *Evaluation et amendement*

Certains éléments du code pouvant perdre de leur validité, ou des règles nouvelles méritant d'y trouver leur place, il est dans l'intérêt de l'organisation de le maintenir à jour. A cet effet, le code de conduite sera évalué périodiquement.

DONNÉES DE BASE

Le ministère public est responsable du respect de la loi et du maintien de l'ordre. En coopération avec les organes de l'administration publique, les forces de police ou/et les tribunaux, entre autres, nous avons pour but de promouvoir l'observation de la loi et nous prenons des mesures à l'encontre de ceux qui y portent atteinte. Nous estimons que la société peut, par conséquent, attendre de nous, en tant qu'instance de lutte contre la criminalité, que nous agissions équitablement et de manière respectable. Le présent guide, qui dérive de cette conception, établit par écrit, à l'intention de tous les agents du ministère public, les normes de conduite à observer dans l'exercice de leurs responsabilités. La grande majorité de ces normes sont tirées de traités internationaux, de textes statutaires, de la jurisprudence et d'autres sources qui servent de référence au ministère public depuis longtemps et que beaucoup tiennent tout simplement pour acquises. Certaines de ces règles de comportement devront faire l'objet d'une définition plus concrète en termes de pratique quotidienne, de telle sorte qu'elles puissent réellement orienter notre comportement professionnel.

Le guide est censé se développer au fil des années et devenir un document où les agents de l'organisation se reconnaissent et dont ils puissent dire qu'il a réellement une influence sur leur travail quotidien.

Le code de conduite a été conçu non pas tant comme un système de règles juridiquement incontestables que comme une série de principes généraux devant orienter l'attitude des agents du ministère public: le code doit servir de référence à notre action, mais aussi nous donner des valeurs indicatives. Il va sans dire que les obligations résultant d'autres textes réglementaires et, en dernier ressort du sens personnel des responsabilités, restent pleinement en vigueur.

Le code de conduite s'applique à tous les agents du ministère public, et non pas simplement aux procureurs et avocats généraux, ce qui va d'ailleurs de soi pour une organisation où le travail en équipe est important, où les pouvoirs sont quelquefois attribués sous forme de mandats et où beaucoup de membres de l'équipe entretiennent des contacts avec des tiers. Il n'en reste pas moins que certaines règles concernent essentiellement les attributions des procureurs et avocats généraux. Chaque fois que tel est le cas, dans un souci de concision, ces clauses sont adressées aux procureurs. Lorsqu'il s'agit de pouvoirs attribués par mandat selon l'article 126 de la loi sur l'organisation judiciaire, la disposition vaut également pour les agents du ministère public qui font usage des pouvoirs ainsi attribués.

La plupart des clauses du code de conduite, y compris toutes celles qui ont un caractère général, s'appliquent à tous les agents du ministère public.

On s'est efforcé, en rédigeant le code, de le rattacher au serment (article 5 de la loi précitée) que prêtent tous les agents des services judiciaires lors de leur entrée en fonction. Ce serment, qui remonte à 1827, est ainsi libellé:

«Tous les agents des services judiciaires mentionnés dans la présente loi font serment, chacun selon ses affinités religieuses ou sa philosophie de la vie, avant leur entrée en fonction, d'être loyal au roi, de préserver la constitution et de s'y conformer; de n'avoir rien donné ou promis à quiconque, et de n'avoir pas l'intention de le faire, pour obtenir leur nomination, directement ou indirectement, sous quelque désignation ou prétexte que ce soit; de ne jamais accepter ou recevoir de cadeaux ou de dons quelconques de toute personne dont ils savent ou soupçonnent qu'elle est ou sera impliquée dans une procédure juridique ou action en justice au cours de laquelle ils pourraient être amenés à intervenir à titre officiel; ils s'acquitteront, en outre, de leurs tâches avec honnêteté, exactitude et impartialité, sans discrimination à l'égard de quiconque, et se conduiront dans l'exercice de leurs fonctions comme doivent le faire des agents courageux et honnêtes des services judiciaires».

L'objectif était de mettre l'accent sur des caractéristiques ou aspects spécifiques du ministère public et sur une interprétation contemporaine d'un serment remontant à plus de 170 ans. D'autres agents du ministère public prêtent serment de manière différente lorsqu'ils acceptent le poste qui leur est proposé: leur engagement, étant plus bref, offre moins de points de départ pour l'élaboration d'un code de conduite. C'est pourquoi le serment judiciaire, de portée plus large, a été pris pour base.

Loi provisoire

Le présent guide est applicable à partir de la date de son entrée en vigueur.

Mise en œuvre du code de conduite du ministère public

Indications utiles pour l'appliquer dans vos services

par Egbert Myjer,
Procureur général à la cour d'appel d'Amsterdam,
Professeur chargé des droits de l'homme à l'université libre d'Amsterdam

Observations générales

Pourquoi cette application est-elle nécessaire?

Il est vital de comprendre qu'un code de conduite n'est efficace que s'il s'intègre dans la «conscience» du personnel. La diffusion du texte du code de conduite sans programme de mise en œuvre n'aurait guère de sens.

Les cadres donnent l'exemple

Il va sans dire que le directeur et les cadres du service donnent l'exemple de l'observation du code. Il ne serait pas très plausible de promouvoir cette dernière si la direction elle-même n'était pas à la hauteur.

Nouvelles recrues

Il convient de familiariser les nouvelles recrues avec le code de conduite au moyen d'un programme introductif quelconque. Il fait pour l'instant partie intégrante de la formation des procureurs mais ne semble pas encore intégré de manière normalisée à l'initiation des nouveaux agents administratifs. Lorsque ceux-ci prêtent serment, je me réfère toujours personnellement au code de conduite et en remet un exemplaire.

Programme d'application pour les agents en fonction

Pour les agents en fonction ne connaissant pas le code de conduite, il paraît souhaitable d'organiser une réunion introductive spéciale. A partir des données d'expérience échangées, on pourra déterminer la fréquence de telles réunions.

Programme d'application pour les agents en fonction

Pas de paramètres fixes

Vous êtes évidemment libre de déterminer quelle forme prendront vos réunions introductives. D'après l'expérience que j'ai acquise dans différents ministères publics, il est préférable de constituer un groupe de vingt personnes au maximum, venant de tous les échelons du service. On obtient ainsi les meilleures chances de participation réelle de personnes aussi nombreuses que possible.

Si vous décidez de mettre l'accent uniquement sur les procureurs, vous pouvez adapter les exemples aux dilemmes typiques qui se présentent dans leur vie professionnelle quotidienne.

Animation de la réunion

Pour créer une atmosphère d'ouverture au cours de la rencontre, je recommande qu'elle soit animée par quelqu'un qui ne fait pas partie des cadres. Toutefois, il peut être utile qu'un procureur général y assiste, ne serait-ce que pour démontrer le soutien de ses homologues aux réunions de ce type. Il n'est pas nécessaire, pour autant, de faire appel à un spécialiste du comportement pour animer les débats. Des agents peuvent se révéler extrêmement qualifiés.

Je recommande de choisir une personne qui jouit de la confiance de ses collègues, qui a une grande facilité de contact, de la créativité, de l'imagination et le sens de l'humour.

L'animateur a pour tâche non seulement de faire participer autant de personnes que possible au débat, mais aussi de créer une atmosphère d'ouverture et de confiance; il peut également jouer un rôle modérateur si les réactions deviennent trop vives et empêcher que la réunion ne prenne un caractère trop «autoritaire».

Avant la rencontre, il est souhaitable qu'il s'informe de toutes questions particulières relatives au comportement des agents qui ont pu se poser, en vue d'orienter adroitement la réunion vers l'examen de ces situations.

Quels sont les thèmes à débattre?

Ils dépendent en grande partie de l'histoire du parquet concerné, de la manière dont ses agents sont habitués à se traiter mutuellement, etc. Toutefois, l'expérience montre que le personnel apprécie, en premier lieu, d'aborder les problèmes qu'il doit résoudre quotidiennement dans son travail. Dès lors que ces difficultés ont été mises au jour, on peut passer à l'analyse des dilemmes professionnels les plus courants.

Les solutions à ces cas de conscience proposées par les agents peuvent alors être comparées à celles qu'énumère le code de conduite. S'il y a correspondance, la première étape vers la reconnaissance des difficultés et leur traitement a été franchie.

Les trois principaux dilemmes habituels auxquels est confronté le ministère public néerlandais concernent apparemment des questions relatives:

1. à la confidentialité;
2. à la manière dont la vie personnelle des agents est affectée par leur emploi au ministère public;
3. aux relations entre collègues.

Il est très important que les intéressés s'aperçoivent que certains des problèmes rencontrés dans leur vie professionnelle quotidienne sont en fait des dilemmes. En effet, l'une des règles fondamentales concernant ces derniers veut que les agents ne se montrent pas trop disposés à trouver eux-mêmes des solutions. Dans le doute, ils doivent consulter leurs collègues et leur supérieur immédiat. Ils doivent également être sensibilisés à un autre point clé, à savoir le fait qu'il n'existe pas, dans certains cas, une seule réponse «juste».

Là encore, si on ne fait que formuler des observations de ce type, les participants ne sont pas toujours en mesure de les assimiler. Il faut qu'ils aient préalablement eu l'expérience de dilemmes et de la recherche de solutions pour véritablement saisir ce qui est en cause.

Atmosphère d'ouverture et de confiance

La création d'une atmosphère d'ouverture et de confiance est cruciale. Chacun doit pouvoir exprimer ses vues sans crainte, et ne pas avoir à en rendre compte par la suite. Le seul moyen d'encourager cette franchise dans l'échange d'idées est d'éviter au cours des réunions les restrictions et les jugements de valeur, de telle sorte que toutes les opinions puissent être exposées sans faux-semblant. Ces règles du jeu demandent à être précisées auparavant. Elles n'impliquent pas qu'il y ait lieu de décourager les réponses spontanées aux remarques d'autres participants. La fonction de l'animateur est essentielle à cet égard; la direction du parquet peut

apporter une contribution considérable au débat en présentant d'emblée un dilemme pour lequel les solutions toutes faites n'existent pas.

Structure de la réunion

On ne peut se conformer à un schéma standard pour structurer la réunion. Je commence généralement par une brève introduction générale sur l'origine du code de conduite et l'importance de la réunion de mise en œuvre, avant de montrer ma propre vulnérabilité en mentionnant un dilemme simple qui s'est présenté à moi et auquel – trop entêté pour demander conseil à quiconque – j'ai finalement apporté une solution plutôt inadéquate. Je donne ensuite la parole au groupe.

Une bonne méthode consiste à accorder à chaque participant trois minutes pour évoquer un dilemme dont il a fait l'expérience (de préférence dans son travail), après quoi il y a lieu d'attendre les réactions éventuelles ou de demander à un membre du groupe – capable d'encaisser quelques coups – d'indiquer quelle conduite il aurait adoptée. Une attitude individuelle face à un dilemme peut conduire à une discussion de groupe initiale. Il importe alors de concevoir les questions de telle sorte qu'elles permettent de connaître l'expérience d'autres membres du groupe («cette situation vous rappelle-t-elle un vécu, et comment l'avez-vous traitée?»). Cette technique évite aux membres du groupe de se limiter à des réponses socialement désirées. En l'absence d'autres options, il est également possible de poser au groupe une question du type: «auriez-vous agi de la même manière en l'occurrence?». Dans l'affirmative, il peut être utile de voir si l'option retenue figure également dans le code de conduite.

A supposer que le dilemme soit complexe, l'animateur peut le simplifier en laissant certains faits à l'arrière-plan; dans le cas inverse des éléments de complication peuvent être ajoutés. Même si la discussion devient trop théorique plutôt que de se fonder sur une expérience personnelle, il n'y a pas lieu de s'en inquiéter, car on réduit ainsi la phase pendant laquelle les réponses des participants correspondent à des formules socialement attendues – ce qui est un risque quand on présente soi-même un exemple. Selon les cas évoqués, il peut être utile de diversifier les exemples en introduisant à chaque fois une légère variante («votre attitude aurait-elle été différente si...»). Là encore, la meilleure méthode est d'adapter son comportement à chacun plutôt que de garder toujours la même orientation. Un autre procédé constructif est de rattacher les difficultés et les solutions qui ont été apportées à celles d'autres sections du ministère public («ce dilemme fait partie des trois principaux»).

Si l'animateur décide de ne pas demander aux participants de présenter eux-mêmes des problèmes qu'ils ont rencontrés, il peut choisir de poser une question ouverte sur l'un des trois principaux dilemmes: «lequel d'entre vous a fait l'expérience de...?». Il faut alors prendre un exemple aisément reconnaissable (dans le cas des rapports entre collègues: un collègue a une odeur désagréable, un autre affectionne les plaisanteries sexistes, ... le regard d'un autre s'attarde sur le décolleté d'une collègue, etc.) et passer ensuite aux questions: qu'avez-vous fait en pareil cas?

Les exemples relatifs à la confidentialité sont particulièrement utiles: vous est-il arrivé de voir le nom d'un ami ou d'une relation dans un dossier pénal? En avez-vous parlé à quelqu'un? A vos collègues, votre conjoint, des personnes de connaissance?

D'autres exemples concernent le comportement privé («avez-vous remarqué qu'en l'absence de facture, le plombier, le décorateur, le mécanicien, etc. vous accordent une réduction

considérable? Comment avez-vous réagi??). Dans chaque cas, il est préférable de choisir des situations courantes.

Enfin, l'animateur peut présenter des exemples plus complexes. J'en ai énuméré quelques-uns plus loin.

A la fin de la réunion, il n'est pas inutile de revenir au code de conduite. Si le groupe est enthousiaste, l'organisation future de réunions analogues peut être mentionnée. L'expérience a montré qu'il était toujours positif de laisser le groupe parler des questions qui ont été soulevées dans une atmosphère détendue. C'est pourquoi je recommande de terminer la réunion par des rafraîchissements.

Exemples

N.B.: on trouve invariablement dans les cas ci-après des questions telles que: «que puis-je faire?». L'animateur doit établir une distinction entre l'interrogation: «comment avez-vous réagi/comment réagiriez-vous?» et la question de savoir si cette attitude était la bonne.

- Je suis secrétaire et organise de temps à autre un dîner ou un déjeuner d'affaires pour le procureur général. Il y a un bon restaurant au coin de la rue, et le procureur l'apprécie toujours. Mon ami et moi avons décidé d'aller un soir dans ce restaurant et nous constatons, quand l'addition arrive, qu'elle est très réduite, «puisque vous êtes de si bons clients». Que dois-je faire?
- Je travaille au ministère public. Il m'est arrivé de voir mon chef de service, après une inauguration au cours de laquelle il avait bu plusieurs bières, s'installer dans sa voiture, démarrer et entrer en collision avec un véhicule en stationnement. Sans m'avoir remarqué, il est sorti pour évaluer rapidement les dégâts, a regardé autour de lui pour s'assurer de l'absence de témoin et a rapidement redémarré. J'ai demandé une promotion qui doit être examinée la semaine suivante. Que dois-je faire?
- Je suis administrateur au ministère public. L'un des procureurs avec qui je travaille commet régulièrement des erreurs assez importantes. Je sais par expérience qu'il n'accepte pas les critiques. Personne d'autre ne semble se rendre compte de sa performance inégale et il est sur le point de commettre une nouvelle erreur. Que dois-je faire?
- En tant que procureur stagiaire, j'ai assisté à un entretien entre mon formateur et la victime d'un viol. Il devait lui dire que l'affaire ne serait pas portée devant le tribunal, mais la manière dont il l'a fait était assez grossière. De toute évidence, il n'était pas dans un bon jour. La victime a été indignée et a déposé plainte plusieurs jours après. Le procureur général m'a demandé de rédiger un compte rendu officiel de ce qui s'est passé. Que dois-je faire?
- Je suis procureur et reviens à mon bureau à 18 heures après une audience prolongée pour trouver un message d'après lequel, l'après-midi même, un suspect a déposé un acte d'appel. Il se trouve que nous sommes à la date limite à laquelle, selon la loi, un appel pouvait être introduit. Bien que le ministère public ait estimé que l'affaire se prêtait à une déclaration de pourvoi, j'avais indiqué que je souhaitais vérifier ce que le suspect voudrait faire. S'il prenait l'initiative d'un appel, je serais prêt à suivre. Le greffe du tribunal correctionnel ferme à 17 heures. En passant devant les bureaux dudit greffe, je vois qu'un agent avec qui j'ai de bonnes relations est encore présent. Je me demande si je peux lui demander de rédiger ma déclaration d'appel. Que dois-je faire?
- Je sais par expérience qu'un coup très dur est porté à la réputation d'une société cotée en bourse dont je m'occupe dans le cadre d'une enquête préliminaire sur un délit

d'initié. Même si cette enquête n'aboutit pas à une procédure, la valeur des actions en sera affectée. Mon voisin et ami envisage d'investir un héritage de 70 000 euros. Il me dit que la banque lui a conseillé d'en placer une partie dans la société en question. Que dois-je faire?

- Je viens de sortir d'une réunion d'urgence du Conseil des procureurs généraux, au cours de laquelle il a été décidé que la teneur de la discussion ne serait pas rendue publique. Un journaliste qui travaille pour un quotidien du soir réputé me téléphone. Il semble bien informé des points que nous avons examinés, mais interprète mal l'une des conclusions auxquelles nous sommes parvenus. Si des informations dans ce sens sont publiées, elles pourraient causer un tort personnel grave à l'un des procureurs généraux. Que dois-je faire?
- Je suis procureur et passe mes vacances outremer. Je vois des contre-façons de bonne qualité en vente dans la rue à des prix très bas. Apparemment, il ne s'agit pas ici d'une infraction, contrairement aux règles en vigueur dans mon pays. J'ai moi-même engagé des poursuites en pareil cas. En tout état de cause, est-il admissible pour moi d'acheter ces produits?
- Je travaille dans les services du Ministère public et suis membre du Conseil d'administration de l'équipe de football du personnel. Un grand distributeur d'articles sportifs a offert à nos membres des réductions appréciables. On ne trouve pas ailleurs, sur le marché, de prix aussi concurrentiel. Que dois-je faire? Le fait que ce distributeur d'articles de sport n'ait jamais eu affaire au système judiciaire doit-il influencer ma réponse?
- Je suis agent du Ministère public. J'ai été choqué d'apprendre que le père d'une des amies de ma fille était soupçonné d'inceste. Dois-je en parler à ma femme et interdire à ma fille de fréquenter cette amie? Dois-je le dire à ma sœur, sachant que mes neveux jouent également avec les enfants de cet homme? Dois-je en informer les voisins?
- En ma qualité de procureur, je bénéficie d'une voiture de fonction. Ma femme me dit que notre voiture personnelle a besoin d'une révision. Elle me demande si elle peut emprunter la voiture de société. Que dois-je faire?
- Je suis procureur. Ma fille a été agressée récemment par un groupe de jeunes issus de l'immigration. Je viens d'être saisi d'un cas analogue, ce qui me met en fureur. Que dois-je faire?
- Je suis procureur. Mon fils me dit qu'un commerce prospère de copies illégales de CD-Rom figurant parmi les meilleures ventes. C'est ainsi que mon fils s'est procuré toutes ses musiques préférées à des prix bien inférieurs à ceux du marché. Il y a consacré tout son argent de poche. J'ai la possibilité de consulter le casier judiciaire. Que dois-je faire?
- Je suis procureur et entretiens des relations très amicales avec un juge. Il me fait part un jour de son inquiétude concernant son fils, qui poursuit son étude dans une autre ville. Il se demande même si son fils s'est rendu coupable d'infraction. Que dois-je faire?
- En ma qualité de procureur, j'ai rencontré la famille d'une victime assassinée et lui ai expliqué le déroulement de la procédure. Elle m'envoie ensuite un énorme bouquet de fleurs pour me remercier. Que dois-je faire? Un bouquet doit-il être mis sur le même plan qu'une bouteille de vin ou une invitation à dîner dans un bon restaurant?
- Je travaille dans les services du Ministère public et je viens de déménager dans un quartier neuf. Les maisons sont terminées, mais les jardins n'ont pas encore été aménagés. En faisant la connaissance de mes nouveaux voisins, j'apprends qu'ils ont trouvé une société pour préparer le sol de tout le lotissement. Le prix offert est très bas, car le paiement se fera en espèces, sans facture. La proposition est à prendre ou à laisser. Si quelqu'un ne l'accepte pas, elle est invalide. Que dois-je faire?

- Je suis procureur, et amateur de football. L'un de mes amis, membre d'un club, me donne des billets dans les tribunes de première catégorie pour un match de coupe d'Europe. En arrivant, je me rends compte que d'autres invités de ces tribunes sont des hommes d'affaires, dont certains font l'objet d'une instruction pénale. Que dois-je faire? Le fait que ces hommes aient depuis lors été condamnés et aient accompli leur peine doit-il être pris en compte?
- Je travaille dans les services du Ministère public et consacre une grande partie de mon temps libre aux activités d'un parti politique. L'un des membres du parti que je connais et qui est député m'a téléphoné pour me demander si le ministre de la Justice a rendu compte honnêtement d'une affaire pénale dont débat le parlement. Il me promet l'anonymat total. De par mon activité professionnelle, je sais ce qui s'est réellement passé. Que dois-je faire? Ma réaction doit-elle être différente parce que je sais que le ministre a dit des demi-vérités?
- En ma qualité de procureur, j'engage des poursuites contre un cambrioleur qui a commis vingt effractions. Conformément aux directives internes, j'assigne un cambrioleur à comparaître dans cinq cas seulement, en ajoutant les autres pour information. Dans mon système juridique, les victimes d'une infraction dont il a été déclaré qu'elle était démontrée perçoivent plus facilement des dommages-intérêts. J'apprends par hasard que l'une des victimes est une de mes anciennes relations, qui traverse une période difficile. Que dois-je faire?
- Je suis procureur. Dans une importante affaire de stupéfiants, je suis informé qu'un criminel très dangereux a été à l'origine d'une liquidation. J'ai promis à ma source l'anonymat absolu. Des renseignements complémentaires semblent impossibles à obtenir. Si je veux avoir des chances de succès dans la poursuite du criminel, je ne peux observer mon engagement relatif à l'anonymat. Mon informateur ne veut pas témoigner car il risquerait sa vie. Je sais que je pourrais le faire bénéficier d'un programme de protection des témoins, ce qui, toutefois, aurait d'énormes conséquences pour sa vie privée. Que dois-je faire?
- En ma qualité de procureur, je m'occupe d'un trafiquant de drogues à grande échelle qui a été arrêté à la suite d'un constat de police lors d'un contrôle habituel de la circulation, qui a permis de découvrir dans la voiture de l'intéressé de la cocaïne et une arme à feu. Je m'aperçois par hasard que cette découverte a été montée par la police. L'homme était sous surveillance depuis quelque temps et un informateur avait fait savoir à la police qu'il livrerait de la cocaïne ce jour-là. En conséquence, son véhicule a été contrôlé et le déroulement réel des événements n'a pas été indiqué dans le constat officiel. Si la vérité était connue, le suspect serait très probablement libéré et la police réprimandée. Que dois-je faire?
- Je suis procureur et m'occupe d'une affaire impliquant une société soupçonnée d'atteinte à l'environnement. Un homme politique de premier plan me téléphone et me demande, à titre informel, de traiter l'affaire en douceur: si tel n'était pas le cas, la société transférerait probablement ses activités dans un autre pays, ce qui aurait un impact considérable pour l'emploi dans ma région. Que dois-je faire?
- Je suis procureur. Un homme soupçonné d'un certain nombre d'infractions pédophiles me dit que ses aveux lui ont été extorqués par la police, qui l'a frappé. Pourtant, il n'y a pas trace de violence physique. Interrogée, la police déclare avoir procédé à un interrogatoire strict mais équitable et ajoute qu'il vaut parfois mieux pour moi ne pas tout savoir. Que dois-je faire?

