

Principes relatifs aux entretiens efficaces dans le cadre d'enquêtes et de collecte d'informations

Mai 2021

Avec le soutien de



association pour la prévention de la torture
asociación para la prevención de la tortura
association for the prevention of torture



UiO : Norwegian Centre for Human Rights
University of Oslo

Principes relatifs aux entretiens efficaces dans le cadre d'enquêtes et de collecte d'informations

Texte original en anglais : Principles on Effective Interviewing for Investigations and Information Gathering

Adoptés en mai 2021 avec le soutien de l'Initiative anti-torture, de l'Association pour la prévention de la torture et du Centre norvégien de droits de l'homme, disponibles sur www.interviewingprinciples.com

L'Initiative Anti-Torture (ATI) a été créée en 2012 en tant que projet central du Center for Human Rights & Humanitarian Law de l'American University Washington College of Law. Créée pour étendre la portée et la mise en œuvre pratique du travail de l'ancien Rapporteur spécial des Nations unies sur la torture Juan E. Mendez, ATI cherche à prévenir la torture et les autres mauvais traitements dans le monde entier en favorisant l'accès à la justice des victimes de la torture et l'obligation de rendre des comptes, en cultivant un état d'esprit qui rejette la torture comme une pratique légitime, et en renforçant les institutions, les défenseurs et les réseaux mondiaux qui cherchent à éliminer la torture. Grâce à son engagement dans la recherche stratégique, le plaidoyer ciblé, le renforcement des capacités et le contentieux, ATI a eu un impact significatif sur le environnement de la lutte contre la torture et autres mauvais traitements et pour leur prévention en élargissant la portée du mouvement mondial contre la torture. www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/

L'Association pour la prévention de la torture (APT) est une organisation non gouvernementale internationale basée à Genève, qui travaille dans le monde entier pour prévenir la torture et les autres mauvais traitements. Fondée en 1977, l'APT vise à réduire les risques de torture et de mauvais traitements en préconisant et en promouvant des mesures pratiques telles que le monitoring des lieux de détention, la mise en œuvre de garanties et la protection des personnes détenues en situation de vulnérabilité. L'APT a joué un rôle clé dans l'établissement de normes et de mécanismes internationaux visant à prévenir la torture, parmi lesquels le Protocole facultatif à la Convention des Nations unies contre la torture (OPCAT) et les mécanismes nationaux de prévention. Pour mettre en œuvre sa vision de sociétés sans torture, l'APT travaille aux niveaux national, régional et international pour soutenir différents partenaires, allant des autorités aux institutions nationales des droits de l'homme en passant par les organisations de la société civile. www.appt.ch

Fondé en 1987, le Centre norvégien des droits de l'homme (NCHR) est un centre multidisciplinaire de l'université d'Oslo. Les activités du centre s'articulent autour de la recherche, de l'enseignement et de programmes internationaux appliqués. Le personnel du NCHR est composé de juristes, de politologues, d'anthropologues sociaux, de géographes sociaux et de philosophes. Le centre met l'accent sur le lien entre l'enseignement de la recherche et l'application pratique des connaissances. www.jus.uio.no

Les documents contenus dans cette publication peuvent être librement cités ou réimprimés, à condition que la source soit mentionnée : "Principes relatifs aux entretiens efficaces dans le cadre d'enquêtes et de collecte d'informations", mai 2021, obtenus sur : www.interviewingprinciples.com

Mise en page et illustrations : Magdalena Castría. 2021.

Traduction : Salvatore Saguès et Sara Dezalay

Relecture : Barbara Bernath, APT



Avant-propos

Le vaste cadre juridique interdisant la torture et autres formes de mauvais traitements - en tout temps et en tout lieu - et ce, y compris dans les situations de conflit armé ou d'état d'urgence, doit encore, pour être éradiqué dans le monde entier, se traduire dans la pratique lors des auditions par les agents de l'Etat. Les garanties visant à protéger les personnes privées de liberté ne sont pas non plus appliquées de manière effective. Durant mon mandat de Rapporteur spécial des Nations Unies sur la torture, j'ai constaté que le recours à la torture et à la coercition survient le plus fréquemment lorsque des agent·e·s de l'État interrogent des individus soupçonnés d'infractions dans le but d'obtenir des aveux ou des déclarations contre d'autres individus. C'est la raison pour laquelle j'ai présenté, en 2016, à l'Assemblée générale des Nations Unies, un rapport thématique qui a souligné la nécessité d'agir et a proposé des mesures à prendre¹.

Ce rapport a souligné l'existence d'un corpus important et croissant d'expertise scientifique démontrant que les méthodes d'entretien non coercitives basées sur l'établissement d'une relation constituent le moyen le plus efficace de recueillir des informations. Dans le même temps, des recherches empiriques rigoureuses montrent que le recours à la torture et à d'autres mauvais traitements est une méthode d'interrogatoire inefficace et contre-productive. Par conséquent, le rapport a appelé à l'élaboration d'un ensemble de normes internationales régissant ce type d'entretiens, qui impliquent intrinsèquement l'application par les autorités de garanties juridiques et procédurales.

Le présent document est le résultat de cet appel. Ces Principes constituent un condensé d'expériences d'un large éventail de pays, où les agent·e·s chargé·e·s de l'application de la loi et les forces de sécurité ont recours à des techniques d'entretiens efficaces, ce qui permet d'obtenir de meilleurs résultats pour recueillir des informations exactes et fiables. Les informations collectées de cette manière préservent également l'intégrité et le professionnalisme des personnes qui mènent ces entretiens et renforcent la confiance des citoyens dans leurs institutions.

Les principes que nous présentons ici sont, en substance, une reconnaissance du fait que les résultats d'un entretien sont étroitement liés à la pleine jouissance des droits d'un individu à chaque étape de son contact avec les

1. [A/71/298](#), Rapport du Rapporteur spécial sur la torture, 5 août 2016. Voir aussi [A/HRC/RES/31/31](#), Résolution du Conseil des droits de l'homme, 24 mars 2016.



autorités publiques - que ces rencontres soient qualifiées de conversations, d'interrogatoires ou d'entretiens. Ces Principes proposent une alternative permettant de prévenir les risques de déclarations obtenues par la contrainte ou par la brutalité de la torture; ils soulignent également que de telles tactiques conduisent à de faux aveux, des procès inéquitables et sapent l'administration de la justice. Comme l'a déclaré la Cour européenne des droits de l'homme, aucun système juridique basé sur l'état de droit ne peut tolérer de preuve obtenue par la torture car la procédure judiciaire constitue la pierre angulaire d'un État de droit, qui serait irrémédiablement altérée par le recours à la torture.²

Ces Principes ont été rédigés par des expert·e·s, provenant des différentes régions du monde, dans les domaines suivants : techniques d'entretiens, application de la loi, enquêtes pénales, sécurité nationale, questions militaires et de renseignement, psychologie, criminologie et droits humains. Le processus a été piloté par un comité directeur international composé de 15 membres qui s'est efforcé d'ancrer son travail sur les résultats de recherches empiriques solides, sur des bonnes pratiques documentées, sur les normes établies du droit international et sur la déontologie. Le texte final est le résultat de quatre années d'analyses et de recherches menées par ce Comité, sous l'autorité d'un Conseil consultatif de plus de 80 expert·e·s originaires de plus de 40 pays. Par ailleurs, le Comité directeur a pu s'appuyer sur des échanges directs avec des responsables de l'application de la loi et d'autres parties prenantes lors de réunions organisées au Brésil, en Tunisie et en Thaïlande.

Il est temps que ces bonnes pratiques soient universalisées et diffusées auprès des personnes chargées de mener des enquêtes pénales dans tous les systèmes juridiques et celles effectuant des entretiens à d'autres fins légitimes. Ces principes peuvent fournir des orientations à la communauté internationale et contribuer à l'élaboration d'un cadre normatif pour mener des entretiens efficaces permettant à la fois de prévenir les violations des droits humains, à savoir la torture et autres mauvais traitements, et de renforcer l'efficacité et la cohérence des enquêtes et de la prévention de la criminalité.

Juan E. Méndez,
Co-président du Comité directeur d'expert·e·s

2. Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), *Ćwik c. Pologne* (requête no 31454/10), Arrêt, 5 novembre 2020.



Contributions

Comité directeur

(membres siégeant à titre individuel)

Juan E. Méndez, Coprésident (Ancien Rapporteur spécial des Nations Unies sur la torture ; Directeur de faculté, Anti-Torture Initiative, American University Washington College of Law)

Mark Thomson, Coprésident (Ancien Secrétaire général, Association pour la prévention de la torture)

Ray Bull (Professeur en techniques d'enquêtes pénales, Université de Derby ; professeur émérite de psychologie judiciaire, Université de Leicester)

Mark Fallon (Ancien agent spécial / agent de lutte contre le terrorisme, Naval Criminal Investigative Service, ministère de la Défense, États-Unis ; co-fondateur du projet Aletheia, John Jay College of Criminal Justice)

Verónica Hinestroza Arenas (Experte en droit international des droits humains ; ancienne avocate principale, Institut des droits de l'homme de l'International Bar Association, Amérique latine)

Zaza Namoradze (Directeur, Open Society Justice Initiative, Bureau de Berlin)

Gavin Oxburgh (Professeur de sciences policières, Université de Northumbria, Royaume-Uni ; Ex-Royal Air Force Police Special Investigations Branch)

Pau Perez Sales (Directeur clinique, Centro SiRa, Madrid ; Rédacteur en chef, *Torture Journal*)

Asbjørn Rachlew (Commissaire au sein de la Police norvégienne, Oslo ; chercheur invité au Centre norvégien pour les droits de l'homme)

Therese Rytter (Directrice juridique, DIGNITY ; Vice-présidente, Comité européen pour la prévention de la torture)

Mary Schollum (Consultante ; ancienne conseillère, Police néo-zélandaise et UK College of Policing)

Rebecca Shaeffer (Directrice juridique, Fair Trials International, Amériques)

Ruth Ssekindi (Directrice, Commission ougandaise des droits de l'homme)

Lilian M. Stein (Professeure de psychologie, Pontificia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Brésil)

Sean Tait (Directeur, African Policing Civilian Oversight Forum)

Coordination tri-institutionnelle



association pour la prévention de la torture
asociación para la prevención de la tortura
association for the prevention of torture



UiO : Norwegian Centre for Human Rights
University of Oslo



Groupes de rédaction

(membres siégeant à titre individuel)

Solomon Arase (Juriste et consultant en sécurité ; ancien inspecteur général de la police, Police nigériane)

Steven J. Barela (Maître assistant, Global Studies Institute, Université de Genève)

Alexis Comninou (Conseiller juridique, Association pour la prévention de la torture)

Vanessa Drummond (Directrice adjointe, Anti-Torture Initiative)

Louise Edwards (Directrice de la recherche et des programmes, African Policing Civilian Oversight Forum)

Verónica Hinestroza Arenas

Jonathan Horowitz (Ancien juriste principal, Open Society Justice Initiative)

Susan Kemp (Commissaire, Commission écossaise des droits de l'homme)

Gisle Kvanvig (Chef du secrétariat de la Police des Nations Unies, Centre norvégien pour les droits de l'homme)

Anne Lardy (Coordinatrice juridique, Comité international de la Croix-Rouge ; Ancienne conseillère pour les affaires juridiques et la détention, Association pour la prévention de la torture)

Christian Meissner (Professeur de psychologie, Iowa State University)

Andra Nicolescu (Conseillère juridique et politique principale, Association pour la prévention de la torture)

Gavin Oxburgh

Alka Pradhan (Conseillère droits de l'homme auprès des commissions militaires de Guantanamo, Maîtresse de conférences en droit, Université de Pennsylvanie)

Asbjørn Rachlew

Therese Rytter

Mary Schollum

Ruth Ssekindi

Sean Tait

Wilder Tayler (Chef du mécanisme national de prévention, Uruguay)

Présidents des groupes de rédaction, chargés de la coordination

Steven J. Barela, Rédacteur en chef

Barbara Bernath (Secrétaire générale, Association pour la prévention de la torture)

Alexis Comninou

Vanessa Drummond

Andra Nicolescu



Conseil consultatif

(membres siégeant à titre individuel ; composition au 27 août 2021)

Uju Agomoh (Directrice exécutive, Prisoners Rehabilitation and Welfare Action, Nigeria)

Laurence Alison (Chaire de psychologie judiciaire et d'investigation, Université de Liverpool)

Rashid Almansoori (Département général des sciences médico-légales et de criminologie, Police de Dubaï, Émirats arabes unis ; Centre for Forensic Interviewing, Université de Portsmouth)

Paul Angaman (Président, Fédération internationale d'action des chrétiens pour l'abolition de la torture)

Igor Areh (Professeur agrégé de psychologie judiciaire, Faculté de justice pénale et de sécurité, Université de Maribor, Slovénie)

Romel Regalado Bagares (Ancien directeur exécutif, Centre de droit international, Philippines)

Steven J. Barela

Gary Barr (Directeur par intérim (à la retraite), programme ICITAP, Département de la Justice des États-Unis d'Amérique)

Rafael Barreto Souza (Coordinateur d'Initiative, Programme des Nations Unies pour le développement Brésil et Conseil national de la justice ; Chercheur, Université de Brasília - LabGEPEN/UnB)

Sarah Belal (Directrice exécutive, Justice Project Pakistan)

Yuriy Belousov (Chef de département, Lutte contre les violations des droits humains dans le cadre de l'application de la loi et des services pénitentiaires, Bureau du Procureur général de l'Ukraine ; ex-membre de la Police ukrainienne ; Ancien chef du Mécanisme national de prévention de l'Ukraine)

Gregg Bloche (Professeur, Chaire Carmack Waterhouse en droit, politique et éthique de la santé, Université de Georgetown)

Susan Brandon (Ancienne gestionnaire de programme de recherche, High-Value Detainee Interrogation Group – HIG, États-Unis)

Ilze Brands Kehris (Sous-Secrétaire générale des Nations Unies aux droits de l'homme, New York)

Ed Cape (Professeur émérite, University of the West of England, Bristol)

Andrew Clapham (Professeur, Institut de hautes études internationales et du développement, Genève)

Jamil Dakwar (Directeur, Human Rights Program, American Civil Liberties Union)

Louis Dekmar (Chef de la police, LaGrange Police Department, États-Unis ; Ancien président, IACP)

Catalina Devandas Aguilar (Ambassadrice du Costa Rica auprès des Nations Unies à Genève, Ancienne Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées)

Santanee Ditsayabut (Procureure spécialisée, directrice du bureau du secrétariat de l'Institut Nitivajra, Bureau du Procureur général, Thaïlande)



Fernanda Doz Costa (Directrice adjointe, Amnesty International Amériques)

Graham Dossett (Ancien commissaire de la police britannique ; Chercheur invité, Centre des droits de l'homme de l'Université d'Essex)

Alice Edwards (Cheffe du Secrétariat, Initiative de la Convention contre la torture)

Hatem Essaiem (Commissaire, Commission africaine des droits de l'homme et des peuples)

Malcolm Evans (Ancien président du sous-comité des Nations Unies pour la prévention de la torture)

Ivar A. Fahsing (DéTECTIVE surintendant en chef et professeur agrégé, Norwegian Police University College)

Laurel E. Fletcher (Professeure de droit clinique, Université de Californie, Berkeley, Faculté de droit)

Sabina Frederic (Ministre de la Sécurité, Argentine)

Johan Friestedt (Ancien chef de division, Secrétariat du Comité européen pour la prévention de la torture)

Fiona Gabbert (Professeure, Goldsmiths College, Université de Londres)

Andrew Gilmour (Ancien Secrétaire général adjoint des Nations Unies aux droits de l'homme ; Directeur exécutif, Fondation Berghof)

Mykola Gnatovskyy (Ancien président, Comité européen pour la prévention de la torture ; professeur, Université nationale Taras Shevchenko de Kiev)

Robert Goldman (Président, Commission internationale de juristes)

Alistair Graham (Enquêteur principal, Cour pénale internationale)

Andy Griffiths (Ancien surintendant de la police britannique ; Chercheur invité, Université de Portsmouth; Chercheur affilié, Université de New York)

Gísli Guðjónsson (professeur émérite de psychologie judiciaire, King's College London, Institute of Psychiatry, Psychology & Neuroscience)

Jill Heine, rédactrice en chef initiale de ce document (Ancienne conseillère juridique, Amnesty International)

Lisa Henry (Secrétaire générale, Conseil international de réadaptation pour les victimes de la torture)

Joel Hernandez (Commissaire, Commission interaméricaine des droits de l'homme)

Christof Heyns, malheureusement décédé le 28 mars 2021 (Ancien membre, Comité des droits de l'homme des Nations Unies ; professeur, Université de Pretoria)

Lorraine Hope (Professeure, Université de Portsmouth)

Ching-Yu Huang (Maîtresse de conférences, Keele University)

Vincent Iacopino (Ancien conseiller médical principal, Physicians for Human Rights ; professeur adjoint de médecine, faculté de médecine de l'Université du Minnesota)



Marina Ilminska (Senior Policy Officer, Open Society Justice Initiative)

Suzanne Jabbour (Présidente, Sous-comité des Nations Unies pour la prévention de la torture ; Directrice générale, Centre RESTART pour la réhabilitation des victimes de la torture et de la violence, Liban)

Taghreed Jaber (Directrice régionale pour le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord, Penal Reform International - PRI)

Steven M. Kleinman (Colonel, U.S. Air Force, officier de renseignements à la retraite, États-Unis)

Cheng Lei (Professeur, Faculté de droit de l'Université Renmin de Chine)

Richard A. Leo (Professeur, Université de San Francisco)

Hugo Leonardo (Président, Institut pour la défense du droit à la défense – IDDD, Brésil)

Masha Lisitsyna (Directrice juridique principale, Open Society Justice Initiative)

Margarette May Macaulay (Commissaire, Commission interaméricaine des droits de l'homme ; ancienne juge à la Cour interaméricaine des droits de l'homme)

Luciano Mariz Maia (Procureur général adjoint du ministère public fédéral, Brésil)

David Marshall (Conférencier invité, Faculté de droit de l'Université Yale ; conseiller juridique, Affaires mondiales Canada)

Robert McFadden (Ancien agent spécial, Naval Criminal Investigative Services, États-Unis)

Nils Melzer (Rapporteur spécial des Nations Unies sur la torture; titulaire de la chaire des Droits humains, Académie de droit international humanitaire et de droits humains de Genève)

Rebecca Milne (Professeure, Université de Portsmouth)

Jens Modvig (Directeur médecin chef, DIGNITY; Ancien président, Comité des Nations Unies contre la torture)

Anabella Museri (Master en criminologie, Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentine)

Makiko Naka (Professeure de psychologie, Université de Ritsumeikan ; Professeure émérite, Université de Hokkaido, Japon)

Manfred Nowak (Expert indépendant des Nations Unies sur les enfants privés de liberté ; Ancien Rapporteur spécial des Nations Unies sur la torture)

Shane O'Mara (Professeur de recherche expérimentale sur le cerveau, École de psychologie et Institut de neurosciences, Trinity College Dublin - Université de Dublin, Irlande)

Gustavo Palmieri (Directeur, Universidad Nacional de Lanus ; Membre du mécanisme de prévention de la torture de l'Argentine)

Jelena Pejic (Conseillère juridique principale, Comité international de la Croix-Rouge)

Martine Powell (Professeure, Griffith University, Queensland ; Directrice fondatrice du Centre for Investigative Interviewing, Griffith Criminology Institute)



Dinna Prapto Raharja (Ancienne représentante de la Commission intergouvernementale des droits de l'homme de l'ANASE ; Professeure agrégée, Université de Binus, Jakarta)

Devika Prasad (Consultante Senior, Project 39A, National Law University Delhi, et ancienne responsable du Programme Réformes de la Police au Commonwealth Human Rights Initiative).

Seema Saifee (Chargée de recherches à la Faculté de droit de l'Université de Pennsylvanie ; Ancienne avocate principale et directrice de la clinique juridique Innocence Project)

Marta Santos Pais (Ancienne Représentante spéciale du Secrétaire général des Nations Unies sur la violence contre les enfants)

Margaret Satterthwaite (Professeure, Center for Human Rights and Global Justice, New York University School of Law)

Stephanie Selg (Ancienne conseillère pour la prévention de la torture, Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE)

Christophe Sellie (Remplaçant du Chef de la Police de sûreté vaudoise, Police cantonale vaudoise, Suisse)

Mandira Sharma (Fondatrice de l'Advocacy Forum, Népal ; Conseillère juridique internationale principale, Commission internationale de juristes)

Michael Skerker (Professeur, U.S. Naval Academy)

Rupert Skilbeck (Directeur, REDRESS)

Kevin Smith (Conseiller national pour la protection des témoins vulnérables, Major Crime Investigative Support, National Crime Agency, Royaume-Uni)

Stavroula Soukara (Professeure agrégée de psychologie judiciaire, Département des sciences sociales, Université de Nicosie, Chypre)

Gerald Staberock (Secrétaire général, Organisation mondiale contre la torture – OMCT)

Michel St-Yves (Psychologue médico-légal, Sûreté du Québec, École Nationale de Police du Québec, Université de Montréal)

Natalia Taubina (Directrice, Public Verdict Foundation, Russie)

Serra Tekin (Professeure de psychologie, London South Bank University)

Morris Tidball-Binz (Professeur clinicien adjoint en médecine légale, Monash University, Melbourne ; Rapporteur spécial des Nations Unies sur les exécutions extrajudiciaires sommaires ou arbitraires)

Soledad Villagra de Biedermann (Ancienne membre du Groupe de travail des Nations Unies sur la détention arbitraire ; Professeure, Université catholique d'Asunción, Paraguay)

Peter Vedel Kessing (Membre du Comité des Nations Unies contre la torture ; chercheur principal, Institut danois des droits de l'homme)

Michael Zander (Professeur émérite de droit à la London School of Economics)

Table des matières

i Avant-propos

iii Contributions

1 Introduction

6 Principe 1 – Fondements

6 Fondements scientifiques

11 Fondements juridiques

14 Fondements déontologiques

16 Principe 2 – Pratique

16 Un processus global

17 Recueillir des informations exactes et fiables

17 Garanties juridiques

18 Avant l'entretien – Assurer un environnement non coercitif

26 Pendant l'entretien – Établir et maintenir une relation

30 Conclusion de l'entretien – Évaluation et analyse

31 Principe 3 – Vulnérabilités

31 L'entretien : une situation de vulnérabilité

32 Personnes en situation de vulnérabilité accrue

34 Évaluer et traiter des situations de vulnérabilité accrue

35 Principe 4 – Formation

35 Formation spécifique

37 Formation professionnelle continue

38 Principe 5 – Responsabilisation

38 Procédures et mécanismes de surveillance institutionnels

39 Tenue de registres efficace

40 Prévention et établissement de rapports

41 Surveillance externe et monitoring indépendant

42 Plaintes et enquêtes

43 Réparations (et 'redress')

44 Principe 6 – Mise en œuvre

45 Cadres juridiques nationaux

45 Capacités et culture institutionnelle

46 Autorités judiciaires

47 Diffusion



Introduction

1. Les responsables de l'application des lois et autres organes d'enquête – y compris les services militaires et de renseignement – jouent un rôle essentiel au service de la population et pour assurer la sécurité publique par la détection, la prévention et la résolution des affaires criminelles et en garantissant le respect des droits humains. Les auditions et autres entretiens sont au cœur de tout processus d'enquête et de collecte d'informations menés par ces autorités.
2. Aux fins du présent document, un entretien est défini comme une conversation structurée au cours de laquelle un individu (la « personne qui mène l'entretien ») cherche à recueillir des informations auprès d'un autre individu (la « personne auditionnée ») dans le cadre d'une enquête ou d'une opération de renseignements. L'objectif doit être d'obtenir des informations exactes et fiables dans le respect des droits humains, d'établir des faits et non pas d'obtenir des aveux.

Buts et objectif : Pourquoi les Principes sont-ils nécessaires ?

3. Dans le monde entier, l'obtention de faux aveux et d'informations peu fiables obtenus par des pratiques abusives conduisent à des décisions erronées, des condamnations injustifiées et de graves erreurs judiciaires. Du fait de l'idée fautive et largement répandue selon laquelle « la torture est efficace », les auditions, en particulier de suspects, sont intrinsèquement associées à des risques d'intimidation, de coercition et de mauvais traitements³. Le recours à ce type de pratiques s'avère à la fois inefficace et contre-productif et peut entraîner des conséquences dévastatrices pour les victimes, les auteurs de ces actes, les institutions et la société dans son ensemble ; lorsqu'elles équivalent à de la torture, à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (autres mauvais traitements), ces pratiques sont absolument interdites par le droit international.
4. Il faut remplacer une culture de l'audition basée sur des pratiques accusatoires, coercitives, manipulatoires et qui visent l'obtention d'aveux, par des entretiens basés sur l'établissement d'une relation. Cela implique l'application de garanties juridiques et procédurales tout au long du processus d'entretien. Ces garanties réduisent les risques de mauvais traitements, permettent d'obtenir des informations plus fiables et contribuent à garantir la légalité des enquêtes ou des opérations de renseignements.
5. Les Principes relatifs aux entretiens efficaces dans le cadre d'enquêtes et de collecte d'informations associent le droit avec un corpus de recherches scientifiques solides et croissantes portant sur les méthodes d'entretien les plus efficaces pour obtenir des informations exactes et fiables de la part d'une personne auditionnée. Ces Principes permettront de:
 - a. Aider les autorités à renforcer l'efficacité, l'équité et les résultats des processus d'enquête et de collecte d'informations, tout en assurant la protection de la dignité inhérente et des droits humains des personnes auditionnées ; orienter les politiques

3. [A/71/298, Rapport du Rapporteur spécial sur la torture, 5 août 2016, para. 8.](#)



- et promouvoir la mise en œuvre effective de cadres d'entretien éthiques et efficaces par l'ensemble des agences concernées.
- b. Aider les autorités et les agences concernées à entreprendre des réformes institutionnelles globales et à améliorer la manière dont elles conçoivent et mènent les entretiens, notamment en matière de planification, de formation, d'allocation de ressources et d'évaluation.
 - c. Orienter l'élaboration de programmes de formation, de manuels et d'autres matériels éducatifs et pédagogiques.
 - d. Aider à transformer la mentalité et la culture institutionnelle des responsables chargés de l'application de la loi et autres agent-e-s de l'État pour remplacer des pratiques centrées sur l'aveu par des entretiens fondés sur l'établissement d'une relation.
6. Ces Principes promeuvent une approche qui contribue à garantir le respect et la mise en œuvre de la présomption d'innocence ; à assurer la condamnation d'individus reconnus coupables d'infractions et l'acquittement de personnes accusées à tort ; et à rendre la justice pour les victimes et pour la société dans son ensemble.
7. Ces Principes contribuent à la mise en œuvre des objectifs de développement durable des Nations Unies en favorisant le développement de sociétés pacifiques, justes et inclusives dotées d'institutions solides dans les trois domaines suivants :

Conduite des entretiens

Obtenir des informations plus exactes et fiables lors des entretiens.

Renforcer les capacités, l'efficacité et le professionnalisme des personnes chargées de mener des entretiens.

Éliminer le recours à des techniques d'interrogatoire coercitives illégales, inefficaces et contre-productives.

Mettre à disposition des méthodes et des pratiques efficaces, abordables et accessibles requérant un minimum de ressources.

Assurer un processus de collecte d'informations plus efficace.

Systèmes judiciaires

Renforcer la confiance et la coopération de la population envers les institutions de justice pénale.

Assurer le respect de l'État de droit.

Exclure tout élément de preuve entaché de torture ainsi que les faux aveux.

Réduire le nombre d'informations non fiables, de cas de condamnations ou d'acquittements injustifiés et d'erreurs judiciaires.

Préserver l'intégrité des processus judiciaires et d'une administration efficace de la justice.

Respect des droits humains

Faire en sorte qu'aucun individu ne soit soumis à la coercition, à la torture ou à d'autres formes de mauvais traitements.

Protéger l'intégrité physique et mentale de toutes les personnes qui interagissent avec les pouvoirs publics.

Renforcer le respect des droits des personnes en situation accrue de vulnérabilité.

Renforcer l'application des garanties de protection et des garanties de procédure équitable pour toutes les personnes auditionnées.

Réduire les facteurs incitant les professionnel-le-s de la justice à recourir à des tactiques coercitives.



Portée : Dans quelles situations les Principes s'appliquent-ils ?

8. Ces Principes s'appliquent à tous les entretiens menés par des agent·e·s chargé·e·s de la collecte d'informations, tels que la police, les services de renseignement, les organes militaires, les autorités administratives ou d'autres personnes agissant à titre officiel. Cela inclut les différents types de collecte d'informations auxquels ont recours les services de renseignement, y compris les comptes rendus et entretiens stratégiques et tactiques effectués par les autorités militaires et du renseignement.
9. L'approche proposée dans ces Principes s'applique aussi bien aux entretiens simples que complexes et elle peut également s'avérer utile pour les entretiens successifs avec un même individu.
10. La situation la plus courante envisagée pour l'application de ces Principes est celle d'entretiens avec des suspects dans le cadre d'enquêtes pénales. Toutefois, les Principes sont également applicables aux entretiens avec des témoins, des victimes ou toute autre personne (indépendamment de sa désignation) susceptible de fournir des informations utiles dans le cadre d'une enquête pénale. Tous ces types d'entretiens requièrent le même éventail de compétences professionnelles et techniques.
11. Les Principes s'appliquent dès le premier contact des autorités publiques avec un individu qu'elles souhaitent entendre, et ce jusqu'à la conclusion de tous les entretiens effectués dans le cadre de l'enquête ; de même, les garanties pertinentes s'appliquent au moins jusqu'à la conclusion de toutes les procédures judiciaires connexes.
12. Le statut juridique et les obligations d'une personne auditionnée, ainsi que les garanties relatives à son traitement durant un entretien, peuvent varier en fonction de la qualification de l'individu concerné : personne soupçonnée ou accusée d'une infraction dans une affaire pénale ; victime ; témoin ; ou individu présentant un intérêt dans le cadre d'un processus de collecte d'informations par des services militaires ou de renseignement. Certaines variations dans la nature ou l'applicabilité de ces garanties ainsi que tout autre facteur applicable à une catégorie spécifique de personnes auditionnées, sont indiquées dans les Principes.
13. Dans les situations de conflit armé, lorsque des autorités auditionnent des individus dans un cadre autre qu'une enquête pénale (par exemple dans le cadre de la recherche d'informations tactiques et stratégiques par des services militaires ou de renseignement), certaines garanties juridiques peuvent différer en fonction des dispositions du droit international humanitaire, du droit relatif aux droits humains ou de la législation nationale. La conduite des entretiens devrait néanmoins toujours être guidée par ces Principes.
14. Les Principes ont été élaborés en tenant compte du fait que chaque Etat, juridiction, organisation est différent et dispose de législations, politiques et procédures différentes. Diverses stratégies et tactiques peuvent être appropriées selon qu'il s'agit de suspects, de victimes, de témoins et d'autres personnes concernées ; en outre, l'approche peut varier quelque peu en fonction de la nature et du contexte d'un entretien. C'est la raison pour laquelle les Principes définissent une approche générale pour mener des entretiens



efficaces et ils ne promeuvent pas un modèle type. Cependant, quelles que soient les variations liées au cadre, au type et au but d'un entretien, les Principes s'appliquent à tout entretien et sont basés sur des fondements scientifiques, juridiques et éthiques pertinents pour chaque environnement.

Publics cibles : À qui s'adressent les Principes ?

15. Les Principes s'adressent principalement aux décideurs-euses politiques et aux autorités chargées de concevoir, d'adopter et de mettre en œuvre des politiques encadrant les processus de conduite des entretiens et les procédures judiciaires connexes. Il s'agit notamment des autorités des pouvoirs exécutif et législatif, des directeur-riche-s d'agences chargé-e-s de l'application des lois, des académies de formation, des conseils de discipline ou toute autre autorité impliquée dans l'élaboration et la mise en œuvre de législations, de politiques, de cadres ou de pratiques relatifs à la conduite d'entretiens aux fins de recueillir des informations.
16. Les Principes s'adressent également aux personnes chargées des entretiens et aux autorités impliquées dans ces processus, y compris les agent-e-s chargé-e-s de l'application des lois, les procureur-e-s ou les services de renseignement, quelle que soit leur désignation dans un État donné.⁴
17. Ces principes sont également applicables à d'autres autorités en contact avec les personnes tout au long du processus d'entretien, y compris les professionnel-le-s du droit, comme les juges, les procureur-e-s et les avocat-e-s. Par ailleurs, ces principes peuvent s'avérer utiles pour les organes de contrôle, les membres de la société civile, les défenseur-e-s des droits humains et d'autres personnes intéressées par les questions examinées ici.
18. Les États doivent prendre toutes les mesures appropriées pour incorporer ces principes dans leurs législations, réglementations, techniques de formation, procédures et pratiques nationales. Ils doivent encourager l'application des Principes par les agent-e-s chargé-e-s de l'application des lois, les professionnel-le-s du droit et les autres autorités compétentes, dans l'objectif à la fois d'assurer la plus grande protection possible à toutes les personnes auditionnées, mais aussi d'obtenir les informations les plus exactes et fiables possibles durant le processus d'entretien.
19. Les États parties à des traités internationaux traitant de ces questions peuvent avoir des obligations spécifiques qui vont au-delà des orientations énoncées dans ces Principes. De même, tous les États sont liés par les normes du droit international coutumier, ainsi que par les normes impératives du droit international. Aucune disposition de ces Principes ne doit être interprétée de manière à dispenser un État de se conformer pleinement à ses obligations aux termes du droit international applicable.

4. Cela inclut les États qui emploient une terminologie différente pour désigner d'une manière neutre les techniques d'entretien au cours d'enquêtes pénales ou de collecte de renseignements. Ces Principes peuvent donc également être appliqués par les personnes chargées de mener des « interrogatoires » dès lors qu'elles adoptent des méthodes non coercitives pour recueillir des informations précises et fiables. Voir A/71/298, note de bas de page 1 (note de bas de page 3 du présent document).



Principes relatifs aux entretiens efficaces dans le cadre d'enquêtes et de collecte d'informations

Principe 1 - Fondements

Un entretien efficace se fonde sur la science, le droit et l'éthique.

Principe 2 - Pratique

Un entretien efficace repose sur un processus exhaustif de collecte d'informations exactes et fiables tout en respectant les garanties juridiques applicables.

Principe 3 - Vulnérabilités

Un entretien efficace doit identifier et répondre aux besoins des personnes auditionnées en situation de vulnérabilité.

Principe 4 - Formation

Un entretien efficace s'appuie sur des compétences professionnelles qui requièrent une formation spécifique.

Principe 5 - Responsabilisation

Un entretien efficace repose sur des institutions transparentes et responsables.

Principe 6 - Mise en œuvre

La mise en œuvre d'un entretien efficace requiert de solides mesures nationales.



Principe 1 ► Fondements

Un entretien efficace se fonde sur la science, le droit et l'éthique.



20. Les entretiens efficaces se fondent sur des études scientifiques empiriques, sur les normes juridiques internationales et sur une déontologie professionnelle basée sur des valeurs. Lorsqu'ils sont intégrés en pratique, ces éléments fondamentaux permettent aux individus chargés de mener des entretiens de recueillir des informations exactes et fiables dans le plein respect des droits humains.

Fondements scientifiques

État des lieux de la recherche portant sur les pratiques inefficaces

21. Des recherches récentes menées par des professionnel-le-s et des praticien-ne-s issu-e-s d'un large éventail de disciplines - y compris la psychologie, la criminologie, la sociologie, les neurosciences et la médecine - fournissent des éléments probants indiquant que le recours à la coercition suscite à la fois la résistance initiale de la part de la personne auditionnée et, en cas d'application prolongée, aboutit à de fausses informations ou de faux aveux⁵. Des analyses historiques et des études de cas ont montré que le recours à la coercition peut s'avérer contre-productif et entraver la collecte d'informations factuelles. De plus, des études en neurosciences ont montré que les techniques coercitives influencent et peuvent endommager la capacité de remémoration du cerveau⁶.

5. G.H. Gudjonsson, *The Psychology of False Confessions: Forty Years of Science and Practice* (Hoboken, NJ, John Wiley & Sons, 2018) ; A. Vrij, C.A. Meissner, S.M. Kassin, A. Morgan III, R.P. Fisher, & S.M. Kleinman, « Psychological perspectives on interrogation », *Perspectives on Psychological Science*, vol. 12, No. 6 (septembre 2017) ; S. O'Mara, *Why Torture Doesn't Work: The Neuroscience of Interrogation* (Cambridge, Harvard University Press, 2015) ; S.M. Kassin, S.A. Drizin, T. Grisso, G.H. Gudjonsson, R.A. Leo, & A.D. Redlich, « Police-induced confessions: risk factors and recommendations », *Law & Human Behavior*, vol. 34, No. 1 (février 2010).

6. Voir, notamment, O'Mara, *Why Torture Doesn't Work* (note en bas de page 5) ; C.A. Morgan III, S. Southwick, G. Steffian, G.A. Hazlett, & E.F. Loftus, « Misinformation can influence memory for recently experienced, highly stressful events », *International Journal of Law and Psychiatry*, vol. 36, No. 1 (janvier / février 2013) ; K. Young, W. Drevets, J. Schulkin, K. Erickson, « Dose-dependent effects of hydrocortisone infusion on autobiographical memory recall », *Behavioural Neuroscience*, vol. 125, No. 5 (octobre 2011).



22. Les travaux de recherche ont établi que des techniques d'entretien inadéquates fondées sur des pratiques abusives suscitent, de manière fréquente et prévisible, des informations peu fiables et de faux aveux⁷. Ces pratiques ont conduit, dans le monde entier, à des condamnations injustifiées et à des informations erronées, ce qui a porté atteinte aux objectifs et à l'efficacité de l'application des lois et de la collecte d'informations⁸.
23. Des études scientifiques démontrent que le recours à des méthodes coercitives est davantage susceptible de réduire la propension de la personne interrogée à coopérer pendant un entretien ; le recours à la contrainte risque également de susciter de la résistance de sa part, alors même que cet individu aurait pu être disposé à répondre de son plein gré aux questions posées⁹. Les informations obtenues sous la torture et les mauvais traitements sont d'une fiabilité douteuse ; elles sont souvent fausses ou trompeuses et visent simplement à calmer la personne qui mène l'entretien et à éviter ou faire cesser la menace d'abus¹⁰.
24. Des études ont démontré que les méthodes psychologiquement coercitives - qui visent, notamment, à manipuler le sentiment de culpabilité d'une personne interrogée (par exemple en lui présentant de faux éléments de preuve), ou à modifier sa perception des conséquences d'un aveu (en minimisant ou en exagérant les conséquences d'une condamnation pour le crime allégué, en faisant miroiter la possibilité d'une peine allégée, ou en lui proposant des justifications morales) - suscitent des informations erronées et augmentent les taux de faux aveux¹¹. Les menaces ou le recours à des violences physiques provoquent chez la personne interrogée un état de stress aigu, qui dégrade les facultés liées à la mémoire et sape sa capacité de remémoration d'informations précises ou fiables¹².
25. Il a été démontré que des questions orientées ou suggestives influent sur la mémoire et altèrent le récit des personnes auditionnées¹³. Dans le cas de suspects, le recours à

7. Voir S.A. Drizin, & R.A. Leo, « The problem of false confessions in the post-DNA world », *North Carolina Law Review*, vol. 82 (2004) ; A.D. Redlich, & C.A. Meissner, « Techniques and controversies in the interrogation of suspects » in *Psychological Science in the Courtroom*, J.L. Skeem, K.S. Douglas & S.O. Lilienfeld, dir. (New York, NY, Guilford Press, 2009). Voir également J.W. Schieman, *Does Torture Work?* (Oxford, Oxford University Press, 2016).

8. Voir, notamment, D. Starr, « The confession », *Science*, (2019) ; B.L. Cutler, K.A. Findley & T.E. Moore, « Interrogations and false confessions: a psychological perspective », *Canadian Criminal Law Review*, vol. 18, No. 2 (juin 2014) ; G. Lassiter & C.A. Meissner, dir., *Police Interrogations and False Confessions: Current Research, Practice, and Policy Recommendations*, (American Psychological Association, Washington DC, 2010).

9. Vrij *et al.*, « Psychological perspectives on interrogation » (note de bas de page 5) ; S.C. Houck & L.G. Conway, « Ethically investigating torture efficacy: a new methodology to test the influence of physical pain on decision-making processes in experimental interrogation scenarios », *Journal of Applied Security Research*, vol. 10, No. 4 (2015) ; M.A. Costanzo, & E. Gerrity, « The effects and effectiveness of using torture as an interrogation device : using research to inform the policy debate », *Social Issues and Policy Review*, vol. 3, No. 1 (décembre 2009).

10. A.D. Biderman, « Social-psychological needs and 'involuntary' behavior as illustrated by compliance in interrogation », *Sociometry*, vol. 23, No. 2 (juin 1960) ; D. Rejali, *Torture and Democracy* (Princeton, NJ, Princeton University Press, 2007) ; A. McCoy, *A Question of Torture: CIA Interrogation from the Cold War to the War on Terror* (New York, Metropolitan Books, 2007).

11. C.A. Meissner, A.D. Redlich, S.W. Michael, J.R. Evans, C.R. Camilletti, S. Bhatt, & S. Brandon, « Accusatorial and information-gathering interrogation methods and their effects on true and false confessions: a meta-analytic review », *Journal of Experimental Criminology*, vol. 10, No. 4 (2014) ; Kassin *et al.*, « Police-induced confessions » (note de bas de page 5).

12. R.S. Stawski, M.J. Sliwinski, & J.M. Smyth, « The effects of an acute psychosocial stressor on episodic memory », *European Journal of Cognitive Psychology*, vol. 21, No. 6 (2009).

13. E.F. Loftus, « Intelligence gathering post-9/11 », *American Psychologist*, vol. 66, No. 6 (2011).



- ces méthodes suggestives et manipulatrices réduit la fiabilité des informations tout en accroissant le risque de faux aveux et de condamnations injustifiées¹⁴.
26. Lorsque les personnes qui mènent l'entretien cherchent à tout prix à obtenir des aveux, elles sont susceptibles d'être influencées par un « biais de confirmation » qui peut les amener à interpréter les informations de manière à confirmer leur conviction de culpabilité. Cela peut également les conduire, de manière non intentionnelle, à avoir une interprétation faussée des éléments de preuve matériels ou de l'analyse d'autres informations. En pratique, ce biais de confirmation conduit à un recours plus fréquent à des questions orientées ou suggestives ainsi qu'à des tactiques de pression, coercitives et manipulatrices, afin de confirmer leurs hypothèses ou leurs opinions préconçues concernant l'implication ou la culpabilité de la personne auditionnée¹⁵. Il a été démontré que de tels présupposés prématurés sur la culpabilité d'une personne conduisent à des condamnations injustifiées, à des décisions erronées et à l'impunité des vrais coupables¹⁶.
 27. Certains individus sont particulièrement vulnérables face aux techniques d'entretien suggestives. Des facteurs personnels, tels que l'âge, la vulnérabilité psychosociale ou des déficiences intellectuelles, font que certains individus peuvent être davantage influencés ou affectés par la pression, la ruse ou la tromperie, ce qui accroît le risque de recueillir des informations non fiables ou de faux aveux¹⁷. Les analyses des dossiers de faux aveux ont démontré à maintes reprises que les jeunes et les personnes souffrant de handicaps psychosociaux ou intellectuels sont les plus susceptibles de faire de faux aveux¹⁸.
 28. On affirme souvent à tort qu'il est possible de détecter avec précision lorsqu'un individu ment en examinant ses comportements non verbaux¹⁹. Certains prétendent qu'une formation adéquate permettrait aux personnes qui mènent l'entretien de déceler si l'individu auditionné dit la vérité - ou non - en examinant ses réactions émotionnelles, son langage corporel ou ses réponses physiologiques. Or, ces indicateurs sont peu fiables en matière de tromperie²⁰. En outre, de nombreuses études scientifiques ont démontré que

-
14. B.L. Garrett, « Contaminated confessions revisited », *Virginia Law Review*, vol. 101, No. 2. (avril 2015) ; R.A. Leo, « Why interrogation contamination occurs », *Ohio State Journal of Criminal Law*, vol. 11, No. 1 (2013).
 15. C.A. Meissner & S.M. Kassin, « "You're guilty, so just confess!": cognitive and behavioral confirmation biases in the interrogation room » in *Interrogations, Confessions, and Entrapment*, G.D. Lassiter, dir. (Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2004).
 16. F.M. Narchet, C.A. Meissner, & M.B. Russano, « Modeling the influence of investigator bias on the elicitation of true and false confessions », *Law & Human Behavior*, vol. 35, No. 6 (décembre 2011) ; A.A.S. Zuckerman, « Miscarriage of justice – a root treatment », *Criminal Law Review*, 323 (mai 1992) ; K.A. Findley, M.S. Scott, « The multiple dimensions of tunnel vision in criminal cases », *Wisconsin Law Review*, vol. 2 (juin 2006).
 17. A. Vrij, *Detecting Lies and Deceit: Pitfalls and Opportunities*, 2e éd. (West Sussex, England, John Wiley & Sons, 2011) ; Vrij et al., « Psychological perspectives on interrogation » (note de bas de page 5) ; Gudjonsson, *The Psychology of False Confessions* (note de bas de page 5).
 18. Drizin & Leo, « The problem of false confessions » (note de bas de page 7). S.R. Gross, K. Jacoby, D.J. Matheson, N. Montgomery, & S. Patil, « Exonerations in the United States 1989 through 2003 », *Journal of Criminal Law & Criminology*, vol. 95, No. 2 (2005).
 19. Voir, notamment, F. Inbau, J. Reid, J. Buckley, & B. Jayne, *Criminal Interrogation and Confessions*, 5^e éd. (Burlington, Mass., Jones & Bartlett Publishers, 2011).
 20. P.A. Granhag, A. Vrij, & B. Verschuere, dir., *Deception Detection: New Challenges and Cognitive Approaches* (Chichester, UK, John Wiley & Sons, 2015).



les technologies de « détection de mensonges » manquent de précision²¹, et leur recours peut conduire à des jugements erronés et à des erreurs judiciaires²².

État des lieux de la recherche sur les pratiques efficaces

29. Des recherches solides ont confirmé l'efficacité de méthodologies d'entretien dont l'approche est basée sur la collecte d'informations. Les méthodes non coercitives fondées sur l'établissement d'une relation offrent une panoplie de techniques efficaces pouvant être appliquées par des professionnel-le-s bien formé-e-s pour collecter des informations en matière pénale ou des renseignements, aussi bien de la part de suspects, que de victimes, de témoins ou d'autres sources d'information.
30. L'établissement et le maintien d'une relation reposent sur des compétences d'adaptation qui favorisent la collaboration et la communication entre individus²³. La personne qui mène l'entretien établit un lien avec la personne entendue en instaurant un climat de confiance et de respect de la dignité humaine²⁴. Il faut, pour cela, faire preuve d'une réelle empathie²⁵ et assurer à la personne auditionnée qu'elle bénéficiera d'un traitement équitable.
31. Les techniques fondées sur l'établissement d'une relation laissent à la personne auditionnée un degré d'autonomie pour décider elle-même de ce qu'elle va dire ou non²⁶ et favorisent une interaction positive entre la personne qui mène l'entretien et la personne entendue, renforçant ainsi la probabilité de collecter des informations exactes²⁷.

-
21. J. Synnott, D. Dietzel, & M. Ioannou, M., « A review of the polygraph: history, methodology and current status », *Crime Psychology Review*, vol. 1, No. 1 (2015) ; E. Rusconi & T. Mitchener-Nissen, « Prospects of functional magnetic resonance imaging as lie detector », *Frontiers in Human Neuroscience*, vol. 7, No. 594 (septembre 2013) ; National Research Council, *The Polygraph and Lie Detection* (Washington, DC, The National Academies Press, 2003).
 22. D. Church, « Neuroscience in the courtroom: an international concern », *William and Mary Law Review*, vol. 53, No. 5 (2012) ; J.H. Marks, « Interrogational neuroimaging in counterterrorism : a "no-brainer" or a human rights hazard? », *American Journal of Law & Medicine*, vol. 33, No. 2-3 (2007).
 23. F. Gabbert, L. Hope, K. Luther, G. Wright, M. Ng, & G.E. Oxburgh, « Exploring the use of rapport in professional information-gathering contexts by systematically mapping the evidence base », *Applied Cognitive Psychology* (novembre 2020) ; A. Abbe, & S.E. Brandon, « The role of rapport in investigative interviewing : a review », *Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling*, vol. 10, No. 3 (2013).
 24. L. Brimbal, S.M. Kleinman, S. Oleszkiewicz, & C.A. Meissner, « Developing rapport and trust in the interrogative context : An empirically-supported and ethical alternative to customary interrogation practices » in *Interrogation and Torture : Integrating Efficacy with Law and Morality*, S.J. Barela, M. Fallon, G. Gaggioli, J.D. Ohlin, dir. (Oxford, Oxford University Press, 2020).
 25. L'empathie est un phénomène multidimensionnel qui conjugue à la fois des processus cognitifs et des capacités émotionnelles (ou affectives). Elle implique d'être en mesure de pouvoir comprendre le point de vue de la personne auditionnée et de reconnaître ses émotions et sa détresse. Il s'agit pour l'essentiel d'un phénomène pré-conscient qui peut être déclenché ou interrompu de manière consciente. Voir, notamment, G.E. Oxburgh, & J. Ost, « The use and efficacy of empathy in police interviews with suspects of sexual offences », *Special Edition of the Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling*, vol. 8, No. 2 (juin 2011) ; B. Baker-Eck, R. Bull, & D. Walsh, « Investigative empathy: a strength scale of empathy based on European police perspectives », *Psychiatry, Psychology and Law*, vol. 27, No. 3 (2020).
 26. R. Bull & A. Rachlew, « Investigative interviewing: from England to Norway and beyond », in *Interrogation and Torture*, Barela et al., dir. (note de bas de page 24) ; L.J. Alison, E. Alison, G. Noone, S. Elntib, & P. Christiansen, « Why tough tactics fail and rapport gets results : Observing Rapport-Based Interpersonal Techniques (ORBIT) to generate useful information from terrorists », *Psychology, Public Policy, and Law*, vol. 19, No. 4 (2013).
 27. C.E. Kelly, J.C. Miller, & A.D. Redlich, « The dynamic nature of interrogation », *Law and Human Behavior*, vol. 40, No. 3 (juin 2016) ; J.M. Kieckhafer, J.P. Vallano, & N. Schreiber Compo, « Examining the positive effects of rapport building : when and why does rapport building benefit adult eyewitness memory? », *Memory*, vol. 22, No. 8 (2014) ; U. Holmberg, & K. Madsen, « Rapport operationalized as a humanitarian interview in investigative interview settings », *Psychiatry, Psychology & Law*, vol. 21, No. 4 (2014).



32. Il existe différentes approches pour instaurer une relation avec la personne entendue. La personne qui mène l'entretien peut notamment chercher à établir un terrain d'entente commun - sans recourir à de faux semblants - en se fondant par exemple sur des intérêts mutuels, une identité similaire ou des attitudes communes, et en faisant preuve d'une écoute active²⁸.
33. Le vaste corpus de recherches sur la manière dont la mémoire humaine encode, stocke et récupère les informations a permis d'élaborer des méthodes d'entretien qui peuvent, de manière efficace, tout à la fois inciter les personnes auditionnées à fournir des informations détaillées et exactes, et minimiser les effets des facteurs susceptibles d'influencer leur récit. Ces techniques incluent le recours à des questions ouvertes et non suggestives²⁹ tout en permettant à la personne de se remémorer librement des faits ou de fournir des informations sans être interrompue.³⁰
34. Un entretien et des questions planifiés de façon stratégique mettent l'accent sur les aspects clés qui doivent être examinés. Cette technique permet également à la personne qui mène l'entretien de déterminer si les informations fournies confirment des informations précédemment recueillies³¹.
35. De manière fondamentale, les conclusions de nombreux travaux de recherche démontrent qu'un entretien non coercitif fondé sur l'établissement d'une relation :
 - a. Stimule la communication entre la personne qui mène l'entretien et l'individu entendu
 - b. Facilite la remémoration des faits
 - c. Accroît l'exactitude et la fiabilité des informations fournies
 - d. Permet d'examiner la véracité des informations fournies
 - e. Augmente la probabilité de recueillir des récits sincères et riches en informations
 - f. Réduit le risque d'obtenir de fausses informations ou de faux aveux.

28. C.J. Dando & G.E. Oxburgh, « Empathy in the field : towards a taxonomy of empathic communication in information gathering interviews with suspected sex offenders », *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, vol. 8, No. 1 (janvier 2016) ; Alison *et al.*, « Why tough tactics fail » (note de bas de page 26).

29. D. Walsh, & R. Bull, « What really is effective in interviews with suspects? A study comparing interviewing skills against interviewing outcomes », *Legal and Criminological Psychology*, vol. 15 (2010) ; M.B. Powell, R.P. Fisher & R. Wright, « Investigative interviewing », in *Psychology and law : An empirical perspective*, N. Brewer, D. Kipling, & D. Williams, dir. (New York, NY, Guilford Press, 2005).

30. R.P. Fisher & R.E. Geiselman, *Memory enhancing techniques for investigative interviewing : The cognitive interview* (Springfield, IL, Charles C Thomas, Publisher, 1992) ; R. Paulo, P. Albuquerque, F. Vitorino, & R. Bull, « Enhancing the cognitive interview with an alternative procedure to witness-compatible questioning : category clustering recall », *Psychology, Crime, & Law*, vol. 23, No. 10 (2017) ; A. Memon, C.A. Meissner & J. Fraser, « The cognitive interview: a meta-analytic review and study space analysis of the past 25 years », *Psychology, Public Policy, & Law*, vol. 16, No. 4 (2010).

31. G. Nahari & A. Vrij, « The verifiability approach: advances, challenges and future prospects » in *Handbook of Legal and Investigative Psychology*, R. Bull & I. Blandón-Gitlin, dir. (New York, NY, Routledge, 2019) ; P.A. Granhag & M. Hartwig, « The strategic use of evidence technique » in Granhag, Vrij & Verschuere, dir., *Deception Detection* (note de bas de page 20) ; S. Oleszkiewicz, & S.J. Watson, « A meta-analytic review of the timing for disclosing evidence when interviewing suspects », *Applied Cognitive Psychology*, vol. 35, No. 2 (2020).



Fondements juridiques

36. Les Principes reposent sur des normes juridiques fondamentales qui sont fermement ancrées dans le droit international, s'appuyant sur des normes de *jus cogens* non susceptibles de dérogation ainsi que sur le droit international coutumier, les obligations conventionnelles et la jurisprudence internationale, régionale et nationale. Ces normes s'appliquent à tous les systèmes juridiques et peuvent être incorporées au niveau national en tenant compte de la diversité des procédures juridiques.
37. Un entretien efficace repose sur les normes et le droit international des droits humains³². Les normes juridiques suivantes jouent un rôle primordial pour assurer la mise en œuvre pratique et efficace des entretiens présentés dans ces Principes :
- a. Le droit de ne pas être soumis à la torture et à d'autres mauvais traitements (droit à un traitement humain)
 - b. Le droit de ne pas être arrêté et détenu arbitrairement (droit à la liberté et à la sécurité)
 - c. Le droit à la présomption d'innocence
 - d. Le droit de garder le silence et le droit de ne pas s'auto-incriminer
 - e. Le droit à un procès équitable
 - f. Le droit de ne pas subir de discrimination.
38. L'interdiction de la torture est absolue; elle s'impose à tous les États et s'applique en toutes circonstances³³. Les méthodes d'entretien coercitives ou d'autres actions - visant à humilier, susciter la peur, recueillir des informations ou obtenir des aveux au moyen de la contrainte ou de menaces, ou en cherchant à altérer la capacité de discernement ou de jugement de la personne auditionnée- peuvent être constitutives de torture ou d'autres mauvais traitements³⁴.
39. La règle d'exclusion, qui constitue une norme indérogeable du droit international coutumier, est inhérente à l'interdiction de la torture et autres mauvais traitements. La règle d'exclusion prévoit qu'il est illégal d'invoquer, dans une procédure judiciaire, toute information ou déclaration, y compris un aveu ou une reconnaissance de culpabilité, obtenus à la suite de torture ou d'autres mauvais traitements (à l'exception des procédures à l'encontre d'individus accusés d'avoir eu recours à de telles pratiques pour obtenir ces déclarations ou informations)³⁵.

32. En particulier, la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), la Résolution 217 A (III) de l'Assemblée générale du 10 décembre 1948 ; le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), Résolution de l'Assemblée générale 2200 A (XXI), du 16 décembre 1966.

33. Art. 7 du PIDCP ; Art. 2 de la Convention des Nations Unies contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (UNCAT) ; Art. 3 commun aux Conventions de Genève de 1949.

34. Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), *Selmouni c. France*, No. 25803/94, Arrêt, 28 juillet 1999, paras. 102-105.

35. Art. 15 de l'UNCAT ; Comité des droits de l'homme, Observation Générale n.20, Article 7 (Interdiction de la torture et des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants), HRI/GEN/1/Rev.9 (Vol. I), 10 mars 1992, para. 12 ; A/HRC/25/60, Rapport du Rapporteur spécial sur la torture, 10 avril 2014 ; voir également CAT/C/GC/2, Comité contre la torture, Observation générale n° 2, Mise en œuvre de l'article 2 par les États parties, 24 janvier 2008, para. 6 ; voir, par exemple, CAT/C/30/D/219/2002, para. 6.10.



40. Le droit international consacre les normes spécifiques suivantes, évolutives, qui visent à protéger tout individu contre la torture ou d'autres mauvais traitements, ou d'autres pratiques interdites en toutes circonstances, telles que les disparitions forcées et les exécutions extrajudiciaires :
- a. Le recours à la force lors d'une arrestation et d'une détention par la police n'est autorisé que lorsque cela est strictement nécessaire et uniquement si d'autres moyens à disposition sont inefficaces ou ne permettent pas d'atteindre le résultat escompté. Le recours à la force doit être légal, proportionné, viser un objectif légitime et respecter, en toutes circonstances, le droit à la vie³⁶.
 - b. Il est nécessaire d'évaluer systématiquement et de manière adéquate la possibilité d'utiliser des armes moins létales. Les armes à feu ne doivent pas être utilisées, sauf lorsque cela est strictement nécessaire pour atteindre un but légitime et uniquement lorsque des moyens moins extrêmes ne sont pas en mesure d'atteindre ces objectifs³⁷.
 - c. Le recours aux châtiments corporels et aux instruments tels que des chaînes, des fers aux pieds et des ceintures électriques paralysantes est, par nature, douloureux et/ou dégradant et est interdit en toutes circonstances³⁸.
 - d. Les instruments et techniques de contrainte ne peuvent être utilisés qu'en dernier recours; leur utilisation doit être fondée sur une évaluation individuelle des risques ; ils doivent être le moins intrusif possible et viser des objectifs de sécurité légitimes ; leur utilisation doit être réglementée par la législation et être consignée - ils ne doivent jamais être utilisés à des fins punitives et doivent être retirés dès qu'ils ne sont plus nécessaires³⁹.
 - e. La compilation systématique et l'actualisation de registres officiels et de dossiers de détention pour toute personne privée de liberté⁴⁰.
 - f. Le recours à l'isolement cellulaire doit être strictement réglementé par la loi. Il ne doit être utilisé que dans des cas exceptionnels en dernier recours, pour une durée la plus courte possible, et uniquement sur autorisation d'une autorité compétente. Cette durée ne peut jamais excéder 15 jours consécutifs et l'isolement est interdit pour les personnes présentant un handicap psychosocial, les enfants et les femmes enceintes ou allaitantes.⁴¹

36. Art. 2 du PIDCP ; Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois (Principes de base), 1990 ; Code de conduite des responsables de l'application des lois, A/RES/34/169, 17 décembre 1979 ; Règle 82 de l'Ensemble de règles minima des Nations Unies pour le traitement des détenus (Règles Nelson Mandela), A/RES/70/175; Résolution du Conseil des droits de l'homme, 23 mars 2021, A/HRC/RES/46/15, par. 14 ; voir aussi, Rapport du Rapporteur spécial sur la torture, E/CN.4/2004/56, 2003, para.44.

37. Principes de base, 1990 ; A/RES/34/169 ; A/HRC/46/15, para. 12 ; voir également CCPR/C/GC/36, Comité des droits de l'homme, Observation générale n° 36 : Article 6, droit à la vie, 3 septembre 2019, para. 14.

38. Règles 43 et 47 des Règles Nelson Mandela ; Règle 67 des Règles des Nations Unies pour la protection des mineurs privés de liberté (Règles de La Havane), A/RES/45/113, 14 décembre 1990.

39. Règles 47 et 48 des Règles Nelson Mandela ; A/RES/43/173, Ensemble de principes pour la protection de toutes les personnes soumises à une forme quelconque de détention ou d'emprisonnement (Ensemble de principes), 9 décembre 1998.

40. Art 17(3) de la Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées (Convention sur les disparitions forcées), 2007 ; Résolution du Conseil des droits de l'homme, A/HRC/RES/31/3124, mars 2016, para. 9.

41. Règles 37, 43, 44, 45 des Règles Nelson Mandela ; Comité des droits de l'homme, Observation générale n° 20, para. 6 ; Rapport du Rapporteur spécial sur la torture, A/66/268, 2011 ; Règle 22 des Règles des Nations Unies concernant le traitement des femmes détenues et les mesures non privatives de liberté pour les délinquantes (Règles de Bangkok), A/C.3/65/L.5, 6 octobre 2010 ; Règle 67 des Règles de La Havane.



- g. Les sanctions disciplinaires doivent respecter la dignité humaine, être imposées de manière légale et proportionnée, conformément aux procédures applicables et être dûment enregistrées⁴².
41. Le droit à la liberté et à la sécurité joue un rôle fondamental pour la protection de l'intégrité physique et mentale de toute personne. En vertu du droit à la liberté, aucun individu ne doit être soumis à une arrestation ou à une détention arbitraire. Des pratiques telles que la disparition forcée, la détention secrète et la détention prolongée au secret⁴³ sont arbitraires et interdites de façon absolue et en tout temps par le droit international.
42. Les individus soupçonnés ou accusés d'infractions dans le cadre de procédures pénales font souvent l'objet d'une privation de liberté. Les autorités doivent veiller à ce que ces individus soient toujours traités avec humanité et puissent bénéficier du traitement et des conditions de détention prescrits par les normes du droit international, notamment l'Ensemble de règles minima des Nations Unies pour le traitement des détenus (Règles Nelson Mandela)⁴⁴.
43. Toute arrestation ou privation de liberté doit être légale et effectuée conformément à des motifs et procédures strictement encadrés par la législation et dans le respect des normes du droit international, par exemple sur la base d'un mandat judiciaire ou de motifs raisonnables et suffisants. Toute arrestation et privation de liberté doit satisfaire les critères de nécessité et de proportionnalité et constituer une mesure de dernier recours. La conduite d'un entretien ou l'approfondissement d'une enquête ne constituent pas, à eux seuls, des motifs légitimes suffisants permettant à la police ou aux autorités judiciaires de priver un individu de sa liberté⁴⁵.
44. Toute décision d'arrestation et de détention d'un individu doit être fondée sur une évaluation des spécificités de la personne concernée et de tous les motifs légitimes et étayés permettant de croire à un risque de fuite, de destruction d'éléments de preuve, d'influence sur des témoins ou de perpétration de nouvelles infractions. Les autorités compétentes doivent examiner si les risques identifiés peuvent être atténués par le recours à des mesures alternatives non privatives de liberté. La décision de remettre en liberté un individu soupçonné ou poursuivi peut être assortie de mesures nécessaires, proportionnées et non discriminatoires visant à éviter les risques spécifiques que l'individu peut présenter, telles que l'obligation de comparaître à son procès ou de se présenter à des convocations pour un entretien. Des conditions peuvent être imposées, comme une libération sous caution, mais il doit s'agir de mesures les moins restrictives possibles nécessaires pour atténuer les risques identifiés et ces mesures ne doivent pas être discriminatoires⁴⁶.

42. Règles 36 et 37 des Règles Nelson Mandela ; Principe 30 de l'Ensemble de principes.

43. Art. 9(1) du PIDCP ; Art. 17 de la Convention sur les disparitions forcées ; Art. 37(b) de la Convention relative aux droits de l'enfant (CDE), 20 novembre 1989.

44. Règles Nelson Mandela ; A/HRC/RES/46/15, para. 6.

45. Art. 9(1) du PIDCP ; Art. 17 de la Convention sur les disparitions forcées.

46. A/RES/45/110, Ensemble de règles minima des Nations Unies pour les mesures non privatives de liberté (Règles de Tokyo), 2 avril 1991 ; voir également le Principe 4 des Principes directeurs relatifs aux critères et aux normes applicables à la détention des demandeurs d'asile et alternatives à la détention du HCR ; Manuel des principes fondamentaux et pratiques prometteuses sur les alternatives à l'emprisonnement de l'ONU, 2007, pp.17-24.



45. Aux termes de la présomption d'innocence, un individu soupçonné ou poursuivi doit être considéré comme innocent jusqu'à ce que sa culpabilité soit établie dans le cadre d'un procès équitable. Cela signifie que la charge de prouver la culpabilité - au-delà de tout doute raisonnable - incombe aux autorités de poursuites et doit être étayée par des éléments de preuve substantiels présentés au cours d'un procès⁴⁷. En respectant ce principe juridique en pratique, les personnes menant l'entretien augmentent aussi la probabilité de recueillir des informations exactes et fiables, susceptibles de constituer des moyens de preuve licites et recevables dans le cadre de procédures judiciaires.
46. Le droit de garder le silence et d'être protégé contre l'auto-incrimination forcée est inhérent à la présomption d'innocence. Ce droit garantit à tout individu auditionné par les autorités le droit de refuser de se prononcer sur des faits ou de répondre à des questions, afin d'éviter de s'auto-incriminer ou pour toute autre raison. Le silence d'un individu soupçonné ou accusé d'infractions ne doit avoir aucune incidence sur une éventuelle détermination de sa culpabilité ou de son innocence par un tribunal et il ne doit pas affecter son droit à la présomption d'innocence⁴⁸.
47. Les autorités doivent veiller à ce que toutes les personnes auditionnées jouissent de leurs droits fondamentaux sans aucune distinction négative d'aucune sorte et soient traitées sans discrimination⁴⁹. Le respect effectif du principe de non-discrimination garantit l'égalité devant la loi de toutes les personnes entendues et permet de s'assurer que ces individus sont traités avec respect, et avec la considération et la protection requises en cas de vulnérabilité spécifique éventuelle.
48. Les principes juridiques essentiels énoncés dans cette section constituent également le socle d'une série de garanties juridiques et procédurales clés contre les mauvais traitements et autres pratiques abusives. Ces garanties font partie intégrante du processus global de l'entretien ; lorsqu'elles sont effectivement mises en œuvre, elles contribuent à protéger les droits humains de la personne entendue⁵⁰ et à garantir l'intégrité des informations obtenues lors des entretiens.

Fondements déontologiques

49. Un entretien efficace repose sur le respect des normes éthiques les plus élevées. Les réglementations, telles que les codes de déontologie, encadrant les opérations des agent-e-s chargé-e-s de l'application des lois et des autres autorités impliquées dans des processus de collecte d'informations définissent les objectifs, les valeurs et les attentes

47. Art. 14(3) du PIDCP ; Comité des droits de l'homme, Observation générale n° 32 : Article 14, Droit à l'égalité devant les tribunaux et les cours de justice et à un procès équitable, CCPR/C/GC/32, 23 août 2007, para. 30.

48. Art. 6(2) et 14(3) du PIDCP 14(3) ; Article 55(2)(b) du Statut de Rome de la Cour pénale internationale, 17 juillet 1998 ; Règle 111 des Règles Nelson Mandela ; Principes 15 et 24 de l'Ensemble de principes ; voir également CEDH, *John Murray c. Royaume-Uni*, n° 18731/91, Arrêt, 1996, par. 45.

49. Art. 2(1) du PIDCP ; Comité des droits de l'homme, Observation générale n°18 : Non-discrimination, adoptée à la trente-septième session, 10 novembre 1989.

50. A/HRC/RES/31/31 ; voir également R. Carver & L. Handley, *Does Torture Prevention Work ?* (Liverpool, Royaume-Uni, Liverpool University Press, 2016).



en matière de comportement approprié⁵¹. Ces normes déontologiques doivent régir l'ensemble des fonctions d'un-e agent-e de l'État, y compris la conduite des entretiens, en conformité avec les normes internationales.

50. Toute personne menant des entretiens doit s'engager à avoir un comportement éthique. Elles ne doivent en aucun cas sacrifier les principes au nom de l'urgence même en cas de fortes pressions (en raison, par exemple, de délais très courts ou d'une exigence de résultats). Dans l'exercice de leur pouvoir d'application des lois, les personnes conduisant un entretien doivent viser à obtenir un résultat solide et recevable, dans le plein respect des normes éthiques, des procédures judiciaires et du contrôle démocratique.
51. Les codes de déontologie des responsables de l'application des lois soulignent que tout entretien doit reposer sur des principes de respect, d'équité et d'honnêteté :
 - a. Le principe de respect inclut le respect de la loi, des droits et de la dignité humaine et de l'intégrité du processus de collecte d'informations. Il renvoie également au respect de l'autonomie individuelle, y compris le droit de chaque personne entendue de garder le silence.
 - b. Le principe d'équité implique que les personnes auditionnées doivent être traitées de manière équitable, sans favoritisme ni discrimination. L'équité requiert de maintenir, en toutes circonstances, la maîtrise de soi et une attitude professionnelle, y compris face à une provocation, et d'écarter toute opinion personnelle.
 - c. Le principe d'honnêteté implique d'établir une relation sincère et honnête avec la personne auditionnée. Cela signifie qu'il ne faut pas manipuler ou tromper la personne en recourant à des mensonges, des fausses déclarations, des exagérations, des vérités partielles ou par tout autre moyen.
52. Les agent-e-s de l'État doivent en toutes circonstances faire usage du pouvoir qui leur est conféré de manière légale, équitable et responsable. Tout acte illicite, commis dans l'exercice de fonctions officielles, constitue un abus de pouvoir. Les actes contraires à l'éthique, tels que les mensonges et la manipulation, peuvent également être assimilés à un abus de pouvoir.
53. Les personnes qui mènent l'entretien sont soumises au devoir éthique d'adopter les méthodes les plus efficaces à leur disposition pour protéger les droits et la dignité des personnes entendues ainsi que l'intégrité du processus d'entretien. Cela signifie qu'elles doivent s'abstenir de recourir à des tactiques coercitives, car ces pratiques portent atteinte aux personnes auditionnées, sapent l'objectif de recueillir des informations exactes et peuvent constituer des violations des droits humains.

51. Voir, notamment, A/RES/34/169 ; International Association of Chiefs of Police (IACP), Law Enforcement Code of Ethics, octobre 1957 ; Southern African Regional Police Chiefs Co-operation Organisation (SARPCCO), Harare Resolution on the SARPCCO Code of Conduct for Police Officials, 31 août 2001 ; Rec(2001)10, le Code européen d'éthique de la police, Conseil de l'Europe, 19 septembre 2001.



◀ Principe 2 ▶

Pratique

Un entretien efficace repose sur un processus exhaustif de collecte d'informations exactes et fiables tout en respectant les garanties juridiques applicables.



Un processus global

54. Un entretien efficace constitue un processus et non pas un événement unique. Il recouvre l'ensemble des interactions entre les autorités chargées d'une enquête et de la collecte d'informations et les personnes entendues. Le processus démarre au moment où un·e agent·e de l'État identifie un individu susceptible de fournir des informations ; il se poursuit durant la conduite de l'entretien en tant que tel et s'achève une fois que le processus a été évalué dans son ensemble et que ses résultats ont été analysés. Le traitement réservé à la personne auditionnée tout au long du processus - avant, pendant et après la conduite de tout entretien - constitue une composante essentielle de l'intégrité du processus.
55. L'entretien est un processus d'adaptation complexe qui implique tout à la fois des êtres humains, des comportements humains et des droits humains. Ce processus est influencé par les conditions dans lesquelles se déroule l'entretien ; les actions de la personne qui mène l'entretien et celles des autres autorités impliquées peuvent donc avoir un impact sur le résultat de l'entretien. Par conséquent, il faut que la personne qui mène l'entretien se concentre sur la collecte d'informations plutôt que sur l'obtention d'aveux ; et adopte une approche flexible – plutôt que linéaire – afin de recueillir un récit fiable et précis. Par ailleurs, chaque entretien est unique ; de ce fait, les personnes qui mènent l'entretien doivent faire preuve de professionnalisme et de discernement pour déterminer la meilleure façon de procéder à un moment donné tout en respectant en toutes circonstances les présents Principes.
56. Les entretiens ne sont pas des actes isolés ; ils s'inscrivent dans un processus d'enquête ou de collecte d'informations plus général. Un entretien doit donc être guidé par les objectifs plus généraux de l'opération dans lequel il s'inscrit ainsi que par les autres éléments de preuve disponibles. Les informations recueillies au cours d'un entretien donné peuvent, à leur tour, être utilisées pour ajuster les objectifs et les stratégies de l'enquête, et



peuvent parfois ouvrir de nouvelles pistes d'enquête. Les informations obtenues au cours des entretiens peuvent être cruciales, car elles orientent généralement des décisions ultérieures, telles que l'opportunité des poursuites, et peuvent être présentées comme des éléments de preuve importants dans le cadre de procédures judiciaires ou autres.

57. Un processus d'entretien efficace implique généralement les éléments suivants :
 - a. Une préparation et une planification minutieuses de l'entretien
 - b. Assurer le respect des garanties applicables tout au long du processus
 - c. Garder l'esprit ouvert, et notamment éviter les préjugés
 - d. Créer un environnement non coercitif
 - e. Établir et maintenir une relation avec la personne interrogée
 - f. Recourir à des techniques d'entretien légales et scientifiquement étayées
 - g. Faire preuve d'une écoute active et permettre à la personne de s'exprimer librement et de manière exhaustive.
 - h. Une évaluation et une analyse des informations recueillies et du processus d'entretien.

Recueillir des informations exactes et fiables

58. L'objectif de tout entretien est d'obtenir des informations exactes et fiables ; il ne s'agit pas de confirmer l'opinion de la personne menant l'entretien concernant ce qui s'est passé, ni de contraindre la personne à donner des informations. Des informations exactes et fiables permettent aux autorités en charge de l'enquête ou de la collecte d'informations de prendre des décisions éclairées.
59. Recueillir des informations exactes, implique que la personne qui mène l'entretien cherche à obtenir une description des événements aussi exempte que possible d'erreurs ou d'anomalies. La mémoire peut être fragile, imparfaite et incomplète et elle peut se dégrader rapidement. Par conséquent, les personnes qui mènent l'entretien doivent chercher à recueillir et consigner un récit restituant le déroulement des faits examinés - qui soit aussi factuel et complet que possible, sans omissions ni distorsion.
60. Recueillir des informations fiables lors d'un entretien signifie que le récit, lorsqu'il est donné sans entrave ni contrainte, est susceptible d'être fiable et recevable, par exemple dans le cadre d'une procédure judiciaire ultérieure.

Garanties juridiques

61. Les garanties juridiques et procédurales fondées sur les normes juridiques internationales constituent une composante essentielle du processus d'entretien. Leur mise en œuvre effective avant, pendant et après l'entretien contribue à la réussite du processus, en garantissant le respect des droits humains et en renforçant la fiabilité et la valeur probante des informations recueillies. Cela renforce le professionnalisme et l'efficacité du processus d'entretien et assure, dans le même temps, le traitement équitable de la personne auditionnée



tout au long de la collecte d'informations et des procédures judiciaires. Par conséquent, il est dans l'intérêt des autorités, y compris des personnes qui mènent les entretiens, de veiller à ce que les personnes auditionnées soient traitées avec dignité et dans le respect des normes juridiques applicables, car cela produit des résultats juridiquement solides.

62. Les autorités doivent veiller à la mise en œuvre effective des garanties suivantes tout au long du processus d'entretien⁵² :
- a. Droit d'être informé-e sur ses droits
 - b. Droit de garder le silence
 - c. Droit d'être informé-e sur les motifs de son arrestation et sur les charges retenues au moment de l'arrestation
 - d. Accès à un-e interprète
 - e. Droit d'informer un-e parent-e ou un tiers de sa détention
 - f. Droit d'accès à un-e avocat-e, y compris par le biais de l'aide juridictionnelle
 - g. Droit d'accès à un-e médecin et à un examen médical indépendant
 - h. Droit d'entrer en contact avec le monde extérieur
 - i. Inscription au registre de toute personne détenue
 - j. Enregistrement complet de l'entretien
 - k. Droit de revoir et de signer le procès-verbal d'entretien
 - l. Droit d'être traduit-e dans les plus brefs délais devant un-e juge ou une autre autorité judiciaire
 - m. Accès à des mécanismes de plainte et de contrôle efficaces et indépendants.

Avant l'entretien – Assurer un environnement non coercitif

63. Le respect des droits humains dès le premier contact entre les autorités et la personne auditionnée, est essentiel pour créer un environnement non coercitif. Cela permet aux agent-e-s chargé-e-s de l'application des lois, aux services militaires, de renseignement ou de sécurité de créer des conditions propices à la collecte, d'informations précises et fiables pendant l'entretien; cela assure également le respect des obligations de l'État aux termes du droit international et la protection des droits de la personne auditionnée.
64. Tout comportement illégal et non professionnel durant les premiers contacts avec la personne, ainsi que l'absence d'obligation de répondre de ses actes peuvent entacher de manière irréversible l'ensemble du processus judiciaire.
65. Des stéréotypes et préjugés peuvent affecter un entretien et entraver l'approche fondée sur la relation et l'ouverture d'esprit requise pour recueillir des informations exactes. Les personnes qui mènent l'entretien doivent faire preuve d'une extrême vigilance afin d'éviter que d'éventuels biais conscients et inconscients concernant l'identité, les caractéristiques ou les antécédents de la personne auditionnée n'affectent leurs questions et leur interprétation des informations recueillies.

52. A/HRC/RES/31/31 ; A/HRC/RES/46/15, paras. 4 et 5.



66. Il ne faut pas tenir d'« échanges informels⁵³ », qui sont à risque de contourner le cadre officiel de l'entretien ou l'application des garanties. Une fois que la décision d'arrêter un individu a été prise, seules des questions de portée limitée peuvent être posées en dehors du cadre formel de l'entretien, telles que les informations personnelles ou biographiques nécessaires pour procéder à son arrestation et pour enregistrer son placement en détention.
67. Le risque de traitement illégal et inhumain est particulièrement élevé lors de l'interpellation ou de l'arrestation d'un individu et avant son arrivée dans un lieu de détention officiellement reconnu. Les risques existants au cours de cette période comprennent l'usage excessif de la force, l'utilisation abusive de moyens de contrainte, des auditions coercitives impromptues et des périodes prolongées de confinement dans des véhicules de transport – des pratiques susceptibles d'être constitutives de torture⁵⁴.
68. Lorsqu'une décision a été prise de placer une personne en détention, les autorités doivent veiller à ce que cet individu soit conduit sans délai vers un lieu de détention officiellement reconnu. Tout transfert d'un individu vers ou depuis un lieu de détention (ou tout autre lieu, comme un palais de justice) pour y être interrogé doit être effectué de manière humaine, sûre et sécurisée. Les procédures de transport sûr des détenu-e-s doivent être consignées de manière exhaustive et appropriée dans un registre officiel précisant, pour chaque individu placé en détention, des informations telles que l'heure du début de la privation de liberté, les personnes responsables de la détention, l'heure d'arrivée dans le lieu de détention et l'état de santé de l'individu à ce moment-là⁵⁵.
69. Le recours à des mauvais traitements ou de mauvaises conditions de détention durant la période initiale de privation de liberté peuvent avoir un effet négatif sur l'enquête et sur tout entretien ultérieur : les personnes auditionnées peuvent se montrer réticentes à répondre aux questions qui leur sont posées et peuvent souffrir de séquelles cognitives et physiques limitant leur capacité à comprendre et exercer leurs droits et à fournir des informations exactes et fiables. La protection, pendant cette période, des droits et de la dignité de la personne auditionnée constitue non seulement une obligation juridique qui incombe aux agent-e-s de l'État, mais contribue également à l'intégrité de toutes les procédures ultérieures.
70. Lorsqu'une personne est placée en détention avant un entretien ou entre deux sessions d'entretien, les autorités doivent veiller à ce que les conditions de détention de cet individu soient dignes et respectent les droits humains en toutes circonstances. Les besoins fondamentaux doivent être assurés, en terme d'accès à la nourriture et à l'eau, de température adéquate et de périodes de repos appropriées⁵⁶.

53. Il s'agit de toute communication entre un-e agent-e de l'État et un suspect, un témoin, une victime ou toute autre personne concernée, qui a lieu en dehors du cadre d'un entretien officiel.

54. Voir A/72/178, Rapport du Rapporteur spécial sur la torture, 20 juillet 2017.

55. Art. 17 de la Convention sur les disparitions forcées.

56. Art. 16 de l'UNCAT ; A/HRC/RES/46/15, para. 6 ; voir également CPT/Inf(2019)9, 28^e rapport général du CPT, avril 2019, para. 80 ; Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, Lignes directrices sur les conditions d'arrestation, de garde à vue et de détention provisoire en Afrique (Lignes directrices de Luanda), 28 juillet 2016, Règle 4(e) ; Commission interaméricaine des droits de l'homme, Principes et bonnes pratiques de protection des personnes privées de liberté dans les Amériques, approuvé par la Commission interaméricaine des Droits de l'Homme le 13 mars 2008 lors de sa 131^e période ordinaire de sessions, qui s'est tenue du 3 au 14 mars 2008, principe XI.



71. Les entretiens ne doivent pas être d'une durée excessive et doivent être menés dans un environnement non intimidant et respectueux des droits humains⁵⁷ ; il est important de respecter le droit à la vie privée et à la sécurité de la personne auditionnée. Un bon état de santé physique peut améliorer la concentration de la personne auditionnée, favoriser le développement d'une relation avec la personne menant l'entretien, améliorer la communication et renforcer sa capacité de remémoration fiable des faits.

Informar les personnes auditionnées

72. Montrer de l'intérêt pour la personne auditionnée dès le contact initial représente une opportunité pour instaurer une relation de confiance avec celle-ci. La relation est facilitée lorsque l'on explique rapidement et clairement à la personne pourquoi elle va être auditionnée, comment le processus va se dérouler et selon quelles formalités. Expliquer la procédure et le déroulement de l'entretien est une manière de montrer dès le départ, sincérité, respect et attention, tout en instaurant de la prévisibilité et un climat de confiance.⁵⁸
73. Les autorités chargées de la détention doivent clairement expliquer à toute personne privée de liberté la procédure dont elle fait l'objet (par exemple, une arrestation) ; les motifs juridiques et factuels justifiant cette procédure⁵⁹ ; et l'informer clairement de ses droits⁶⁰. Ces autorités doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que, tout au long du processus, l'individu concerné comprenne les motifs de sa détention et les droits dont il bénéficie, y compris les modalités d'exercice effectif de ces droits.
74. Tout individu a le droit d'être informé par l'autorité chargée de la détention des motifs de son arrestation – quelles que soient les modalités de cette arrestation, son caractère formel ou informel ou ses motifs. Fournir des informations sur les raisons d'une arrestation et sur tout chef d'inculpation constitue une garantie contre les arrestations arbitraires et permet à un individu de contester la légalité de son arrestation et de demander sa libération s'il estime que les motifs de son arrestation sont infondés, invalides ou illégaux. Cela permet également à cet individu de contester ses conditions de détention et le traitement dont il fait l'objet.
75. Les informations concernant les droits d'une personne auditionnée et les modalités pour les faire valoir doivent lui être communiquées verbalement lors de son arrestation, dans un langage clair, non technique et précis ; l'autorité chargée de la détention doit également lui transmettre ces informations par écrit au moment de son arrivée dans le lieu de détention dans une langue et un format que la personne détenue est à même de comprendre. Le formulaire écrit énonçant ses droits doit être signé par la personne arrêtée et celle-ci doit pouvoir en conserver une copie.

57. A/HRC/RES/31/31, para. 12.

58. C.J. Place & J.R. Meloy, « Overcoming resistance in clinical and forensic interviews », *International Journal of Forensic Mental Health*, vol.17, No. 4 (2018).

59. Art. 9(2) du PIDCP ; A/HRC/RES/31/31, para. 6 ; A/HRC/46/15, para. 4.

60. A/HRC/RES/31/31, para. 6 ; A/HRC/RES/46/15, para. 4 ; principe 13 de l'Ensemble des principes.



76. Des interprètes, faisant preuve de professionnalisme et d'indépendance, doivent être mis-es à disposition de toute personne auditionnée qui ne parle pas ou ne comprend pas la langue utilisée par les autorités ; cela doit être en particulier le cas pour les personnes présentant des déficiences sensorielles telles que des déficiences visuelles, auditives et autres. Ce service d'interprétariat doit être mis à disposition sans délai et tout au long du processus d'entretien, notamment lorsque les droits des personnes arrêtées leur sont expliqués et lorsque celles-ci décident d'exercer leur droit d'accès à un-e avocat-e et à un-e médecin ou à un-e professionnel-le de la santé⁶¹.

Notification de la détention à un-e proche ou à un tiers

77. L'une des garanties essentielles pour toute personne détenue est le droit d'informer rapidement un membre de sa famille, un-e ami-e ou une autre personne de son choix, de sa détention, du lieu où elle se trouve et des circonstances de son arrestation. L'autorité chargée de la détention a la responsabilité d'assurer la possibilité de communiquer avec un tiers et de consigner le nom de la personne contactée et à quel moment cette notification a été effectuée. Cela ne constitue pas seulement une obligation juridique ; le fait de faciliter un contact avec le monde extérieur permet aussi d'instaurer une relation de confiance avec la personne détenue.
78. Les autorités ne peuvent retarder la notification d'une détention à un tiers qu'à titre exceptionnel, et uniquement si un tel délai est prévu par la loi et s'avère nécessaire pour prévenir un risque pour l'enquête (par exemple pour empêcher la destruction d'éléments de preuve ou la fuite de complices). Les motifs de ce retard doivent être consignés de manière détaillée ; ils doivent pouvoir être consultés par la personne privée de liberté et son avocat-e et le caractère nécessaire et proportionné de cette décision doit être approuvé par un-e procureur-e ou un-e juge ou tout-e autre supérieur-e hiérarchique compétent-e ; la nécessité et la proportionnalité de toute prolongation du délai doit être soumis à un contrôle judiciaire⁶².
79. Les ressortissant-e-s étranger-e-s qui sont arrêté-e-s ou détenu-e-s doivent être informé-e-s immédiatement de leur droit de communiquer avec un-e représentant-e consulaire ou diplomatique de leur pays d'origine, et les demandeur-e-s d'asile doivent être informé-e-s de leur droit de contacter les agences internationales compétentes⁶³. Ces contacts doivent être facilités par l'autorité chargée de la détention.

Accès à un-e avocat-e

80. Toute personne détenue, qui doit être auditionnée, a le droit de bénéficier des services d'un-e avocat-e, y compris dans le cadre de l'aide juridictionnelle, avant tout entretien,

61. A/HRC/RES/31/31, para. 12(d) ; A/HRC/RES/46/15, para. 4 ; Règle 55(2) des Règles Nelson Mandela ; Principe 14 de l'Ensemble de principes ; voir également A/RES/67/187, Principes et lignes directrices des Nations Unies sur l'accès à l'assistance juridique dans le système de justice pénale, (Principes et lignes directrices sur l'assistance juridique) 20 décembre 2012, paragraphe 42(d).

62. Principe 16.4 de l'Ensemble de principes ; Principes et lignes directrices sur l'assistance juridique, par. 43(e).

63. Art. 17(2)(d) de la Convention sur les disparitions forcées ; A/HRC/RES/46/15, para. 4 ; principe 16.2 de l'Ensemble de principes.



et ce quels que soient son statut ou sa désignation dans le cadre de l'enquête. Ce droit s'applique dès le début de la privation de liberté⁶⁴.

81. L'accès à un·e avocat·e fait partie intégrante de la protection des droits, de la prévention de la torture et autres mauvais traitements, et contribue à protéger un individu contre une auto-incrimination forcée.
82. Toute personne auditionnée a le droit d'accès à un·e avocat·e de son choix ou d'en avoir un·e commis d'office gratuitement lorsque l'intérêt de la justice l'exige⁶⁵. Elle a le droit de s'entretenir avec son avocat·e le temps nécessaire et dans un cadre confidentiel, avant l'entretien. Les agent·e·s chargé·e·s de la détention doivent faciliter la présence sans délai d'un·e avocat·e en se coordonnant avec la personne qui mène l'entretien (s'il s'agit d'une personne différente)⁶⁶.
83. Lorsque la personne auditionnée sollicite la présence d'un·e avocat·e, l'entretien – ou des « échanges informels » – ne doivent pas débiter avant que la personne n'ait rencontré son avocat·e et ne devraient pas avoir lieu en son absence.
84. Les personnes auditionnées peuvent renoncer à leur droit à un·e avocat·e. Une telle décision doit être prise librement, de manière volontaire et être dûment enregistrée, et signée par la personne détenue. Quiconque renonce à son droit à un·e avocat·e doit être clairement informé qu'il peut revenir sur cette décision à tout moment⁶⁷.
85. La présence d'un·e avocat·e est obligatoire pour les enfants détenu·e·s auditionné·e·s en tant que suspects⁶⁸.

Accès à un examen et à des soins médicaux

86. Les autorités ont l'obligation de protéger l'intégrité et la santé de toutes les personnes dont elles ont la garde. Les détenu·e·s doivent se voir expressément garantir sans délai le droit d'accès à un·e médecin et le droit à un examen médical par un·e professionnel·le de la santé indépendant·e, dès le début de la privation de liberté. L'autorité chargée de la détention doit également assurer aux détenu·e·s un accès à des soins médicaux tout au long de leur détention⁶⁹.
87. Un·e médecin ou un·e autre professionnel·le de la santé doit examiner et consigner l'état physique et mental d'un individu au moment de son admission dans un centre de détention

64. Art. 14(3)(d) du PIDCP ; Principe 17 de l'Ensemble de principes

65. Art. 14(3)(d) du PIDCP ; Principes et lignes directrices sur l'assistance juridique.

66. Principes et lignes directrices sur l'assistance juridique, para 43(d) ; principe 18.3 de l'Ensemble de principes ; CCPR/C/GC/32, para. 34.

67. Principes et lignes directrices sur l'assistance juridique, para 43(b).

68. Art. 37(d) et 40(2)(b)(ii) de la Convention relative aux droits de l'enfant ; *Voir également* Comité des droits de l'enfant, CRC/C/GC/10, Observation générale n° 10 (2007), Les droits de l'enfant dans le système de justice pour mineurs, 25 avril 2007, paras. 49-50.

69. A/RES/34/169, art. 6 ; Principe 24 de l'Ensemble de principes ; *voir également* A/RES/37/194, Principes d'éthique médicale applicables au rôle du personnel de santé, en particulier des médecins, dans la protection des prisonniers et des détenus contre la torture (Principes d'éthique médicale) adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies le 18 décembre 1982.



- et notamment tout signe d'usage excessif de la force - ou toute plainte d'un tel traitement - auquel aurait été soumis l'individu concerné au moment de son arrestation ou de son transport vers le lieu de détention. Un examen médical indépendant, respectant le Protocole d'Istanbul, doit être effectué sans délai, si la personne détenue le demande, ou si des éléments laissent craindre ou indiquent que cette personne a été soumise à la torture ou à d'autres mauvais traitements⁷⁰. Le-a professionnel-le de la santé qui procède à l'examen ne doit ni faire partie ni dépendre des autorités chargées de la détention ou d'un organe chargé de l'application des lois. Aucun entretien ne doit avoir lieu avant la conclusion de l'examen médical.
88. Les examens médicaux doivent être dispensés gratuitement par des professionnel-le-s de la santé doté-e-s d'une formation adéquate et faisant preuve d'impartialité et d'indépendance. Les autorités doivent s'assurer que la personne détenue peut choisir le sexe du personnel médical impliqué dans l'examen médical. Le personnel médical doit veiller à ce que les personnes détenues donnent leur consentement libre et éclairé avant et tout au long des examens, eu égard aux tests ou au traitement qui leur sont proposés. Des mesures spéciales doivent être prises pour garantir que les personnes handicapées reçoivent les informations requises d'une manière ou sous une forme qui leur permette de donner leur consentement libre et éclairé⁷¹.
89. Tous les examens médicaux devraient être effectués hors de l'écoute et hors de la vue des agent-e-s chargé-e-s de l'application des lois. Dans des cas exceptionnels, si les professionnel-le-s de la santé le demandent, des dispositions spéciales peuvent être envisagées pour assurer la sécurité, telles que la présence d'un-e agent-e à proximité ou à portée de vue mais toujours hors de portée de voix. De telles dispositions doivent être consignées aussi bien dans le dossier médical que dans celui de détention. Le recours à tout moyen de contrainte pendant l'examen médical devrait être évité et ne peut être envisagé que sur la base d'une évaluation individuelle des risques en matière de sécurité, effectuée par le professionnel de santé⁷².
90. Tous les constats concernant la santé mentale et physique doivent être documentés, mis à la disposition de la personne détenue et de son avocat-e, et rendus accessibles, le cas échéant, dans le cadre de procédures judiciaires ultérieures. Tout individu détenu ou suspect a le droit de consulter le dossier consignait ses examens et ses traitements médicaux. La confidentialité des données médicales doit être strictement observée et le personnel non médical ne doit pas avoir accès aux dossiers médicaux ou aux constats de lésions, sauf en cas de nécessité absolue⁷³.
91. L'individu concerné doit être physiquement et psychologiquement apte à être auditionné. Un bon état de santé facilite considérablement à la fois l'instauration d'un climat de

70. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), Manuel pour enquêter efficacement sur la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (Protocole d'Istanbul), 2004, HR/P/PT/8/Rev. 1.

71. Art. 25(d) de la CRPD ; Déclaration de l'Association médicale mondiale de Lisbonne sur les droits des patients (Déclaration de Lisbonne), adoptée en septembre/octobre 1981, amendée en septembre 1995, révisée sur le plan éditorial en octobre 2005, réaffirmée en avril 2015 ; Protocole d'Istanbul, par. 63-64.

72. Protocole d'Istanbul, paras. 6, 82.

73. Principe 26 de l'Ensemble de principes ; Déclaration de Lisbonne, para. 7 ; Protocole d'Istanbul, para. 65.



confiance, l'établissement d'une relation et la capacité à se remémorer des faits⁷⁴. Il faut éviter d'auditionner une personne qui montre des signes de traumatisme, d'angoisse, d'épuisement, de faiblesse ou qui semble être en état d'ivresse car cela peut traumatiser à nouveau cet individu, accroître sa vulnérabilité face à des questions suggestives, produire des informations de mauvaise qualité et entraîner un risque de contestation ou d'irrecevabilité des éléments de preuve dans le cadre de procédures judiciaires ultérieures. Les personnes chargées de mener l'entretien doivent reporter celui-ci temporairement lorsqu'une personne ne semble pas apte - ou si un-e professionnel-le de la santé indique que la personne n'est pas apte à être auditionnée.

Préparation de la part de la personne chargée de mener l'entretien

92. Lorsque les autorités souhaitent auditionner un individu, la personne désignée pour mener cet entretien doit s'y préparer de manière approfondie. Ce travail préliminaire doit toujours s'inscrire dans le cadre d'une stratégie globale afin que l'entretien soit considéré dans le contexte de l'ensemble de l'enquête ou du processus de collecte d'informations.
93. Une bonne préparation permet à la personne qui mène l'entretien de communiquer efficacement avec la personne auditionnée, ce qui renforce la probabilité d'obtenir des informations fiables. La planification minutieuse des entretiens réduit le risque d'un classement sans suite des poursuites en raison d'erreurs de procédure ou autres erreurs qui auraient pu être évitées.
94. Avant de démarrer un entretien, il est essentiel de maximiser les éléments de preuve et d'enquête déjà recueillis. Dans la mesure du possible, les personnes qui mènent l'entretien doivent pouvoir consulter et examiner le plus grand nombre d'éléments de preuve ou d'informations possible - telles que les déclarations de témoins et de victimes déjà collectées, les déclarations antérieures d'un suspect, les rapports médico-légaux, les éléments de preuve matériels ainsi que les images et informations électroniques. Les personnes qui mènent l'entretien doivent évaluer la pertinence et la fiabilité des informations disponibles et identifier les lacunes qui doivent être comblées avant et pendant l'entretien.
95. Durant la phase de préparation et tout au long du processus d'entretien, les personnes qui mènent un entretien doivent faire preuve de vigilance pour éviter tout « biais de confirmation ». Elles doivent rechercher activement des éléments de preuve ou des explications qui vont au-delà de leurs hypothèses ou opinions initiales, y compris ceux susceptibles d'indiquer l'innocence. Maintenir une telle ouverture d'esprit tout au long du processus de collecte d'informations est un gage d'objectivité. Durant l'entretien, il faut également explorer de plausibles explications alternatives afin d'éliminer tout doute sur les questions examinées et créer les conditions d'une décision éclairée.
96. Tout entretien doit reposer sur une planification qui précise notamment les objectifs à atteindre, les questions spécifiques à poser, les modalités d'enregistrement, l'heure et le lieu de l'entretien ; il s'agit également d'identifier, à ce stade, les autres personnes

74. S. O'Mara (2020) « Interrogating the Brain : Torture and the Neuroscience of Humane Interrogation » in *Interrogation and Torture*, Barela et al., dir. (note de bas de page 24).



- autorisées à être présentes dans la salle. Pour être efficace, un entretien doit être limité dans le temps et viser des objectifs clairement définis⁷⁵. Cette planification doit prévoir une certaine flexibilité car chaque entretien est différent et un échange est dynamique.
97. Déterminer comment et à quel moment présenter les éléments de preuves et les informations au cours de l'entretien est une compétence clé pour les personnes menant un entretien. ; cela doit faire partie de leur préparation à l'entretien. La divulgation, au moment opportun, d'éléments de preuve potentiels peut jouer un rôle décisif pour évaluer la fiabilité des propos de la personne auditionnée. Si des éléments de preuve sont présentés trop tôt au cours de l'entretien, toute information fournie par la suite peut simplement refléter ce que la personne auditionnée a appris au cours de l'entretien, ou ce qu'elle pense qu'elle devrait dire, plutôt qu'être le fruit véritable de sa mémoire⁷⁶. Planifier soigneusement le moment opportun pour divulguer des informations peut donc atténuer le risque d'altérer la mémoire de la personne auditionnée. Toute divulgation stratégique d'éléments de preuve doit respecter la législation nationale concernant le droit de tout suspect à être informé des accusations portées à son encontre afin de pouvoir être en mesure de contester efficacement la légalité de son arrestation ou de sa détention.
 98. Au cours de leur préparation, les personnes qui mènent l'entretien doivent également prévoir les modalités d'enregistrement de l'entretien. Avant l'entretien, il faut informer la personne auditionnée et son avocat-e des modalités d'enregistrement, afin d'obtenir leur consentement libre et éclairé.
 99. Le recours à un enregistrement audiovisuel permet à la personne qui mène l'entretien de se concentrer sur l'échange avec la personne auditionnée, et permet de gagner du temps en cas de procédure judiciaire ultérieure. Un enregistrement audiovisuel de l'intégralité de l'entretien constitue également une garantie importante contre les mauvais traitements⁷⁷. Lorsqu'il est effectué de manière adéquate, un tel enregistrement fournit un compte rendu exhaustif et authentique de l'entretien⁷⁸. Le recours à cette technologie facilite les enquêtes en cas d'allégation de mauvaise conduite, ce qui est dans l'intérêt mutuel de la personne qui mène l'entretien et de la personne auditionnée.
 100. Si l'équipement d'enregistrement est disponible mais n'est pas utilisé, les raisons et justifications spécifiques de cette décision doivent être consignées par écrit. Il faut

75. J.J. Cabell, S.A. Moody & Y. Yang, « Evaluating effects on guilty and innocent suspects: an effect taxonomy of interrogation techniques », *Psychology, Public Policy, and Law*, vol. 26, No. 2 (2020). D. Davis, & R.A. Leo, « Interrogation-related regulatory decline: ego depletion, failures of self-regulation, and the decision to confess », *Psychology, Public Policy, and Law*, vol. 18, No. 4 (2012).

76. Granhag & Hartwig, « The strategic use of evidence technique » (note de bas de page 31).

77. Règle 9(c) des Lignes directrices de Luanda ; CEDH, *Doyle c. Irlande*, requête no. 51979/17, arrêt, 23 mai 2019, para. 99 ; CPT, 12e Rapport général, CPT/Inf (2002) 15, para. 36 ; voir également Fair Trials International et le Comité hongrois d'Helsinki, Meeting report – Experience-sharing Event on Audio-visual Recording of Interrogations in Criminal Procedures, 9 novembre 2018.

78. L'enregistrement audiovisuel doit capter à la fois les personnes qui mènent l'entretien et la personne interrogée. Il faut éviter de filmer uniquement la personne interrogée car cela déforme les perceptions de ceux qui peuvent par la suite visionner la vidéo (par exemple, les juges ou les membres d'un jury), voir G.D. Lassiter, L.J. Ware, M.J. Lindberg, & J.J. Ratcliff, « Videotaping custodial interrogations : toward a scientifically based policy », in *Police Interrogations and False Confessions*, Lassiter & Meissner, dir. (note de bas de page 8).



également documenter toute autre déviation par rapport aux politiques adoptées par le service ou l'institution en matière d'enregistrement. Les enregistrements électroniques des entretiens doivent être conservés pendant une période raisonnable et mis à la disposition des personnes en charge du contrôle.⁷⁹

101. Les personnes qui mènent l'entretien doivent vérifier toutes les actions mises en œuvre avant l'entretien et la façon dont la personne a été traitée, en examinant notamment les dossiers de détention, afin d'évaluer leur impact potentiel sur l'entretien.
102. La personne qui mène l'entretien doit s'assurer que toutes les garanties applicables avant l'entretien ont été respectées en collaborant notamment avec l'avocat-e de la personne auditionnée. Cela contribue à instaurer une relation de confiance en démontrant un respect pour les droits humains et la dignité de la personne et cela renforce les chances de recueillir des informations fiables.
103. Les personnes qui mènent l'entretien doivent tenir compte des besoins de la personne auditionnée qui ont été précédemment identifiés et ils doivent évaluer les situations de vulnérabilité accrue (y compris l'état émotionnel de la personne auditionnée) pour se préparer à y répondre de manière appropriée. Il peut, par exemple, s'avérer nécessaire de prévoir la présence de tiers durant l'entretien, tels qu'un-e avocat-e ou des personnes de soutien en cas d'entretien avec un enfant ou une personne souffrant de handicaps intellectuels ou psychosociaux.
104. Les personnes qui mènent l'entretien doivent veiller de façon continue à leurs propres émotions concernant le sujet de l'enquête et à leur ressenti envers la personne auditionnée afin d'être en mesure de projeter une image de calme et de maîtrise de soi tout au long de l'entretien. Si cela ne semble pas possible, une autre personne doit être désignée pour poursuivre l'entretien.

Pendant l'entretien - Établir et maintenir une relation

105. Pour effectuer son travail de manière efficace, la personne qui mène l'entretien doit faire preuve de flexibilité, d'une écoute attentive et d'empathie. Elle doit également faire sienne l'idée selon laquelle un entretien non coercitif, humain, éthique, légal et approprié sert l'intérêt de tous : celui de la personne qui mène les entretiens, celui de la personne auditionnée ainsi que celui des autorités chargées de la collecte d'informations. Le rôle de la personne qui mène l'entretien est de recueillir les informations les plus précises et fiables possible afin que des décisions éclairées puissent être prises. Seule une autorité judiciaire est habilitée à déterminer la culpabilité ou l'innocence d'un individu.
106. Il est essentiel d'établir une relation avec les personnes auditionnées afin de pouvoir collecter des informations de manière efficace. Il s'agit d'établir et de maintenir, tout au long de l'entretien, une relation qui doit se caractériser par le respect et la confiance ; un état d'esprit qui n'est pas basé sur le jugement ; un langage corporel non agressif ;

79. Principe 23 de l'Ensemble des principes.



- de l'attention et de la patience. Cela réduit les effets du déséquilibre de pouvoir inhérent au processus d'entretien.
107. La personne qui mène l'entretien doit prendre le temps d'interagir de façon significative avec la personne auditionnée notamment en lui rappelant clairement les informations sur ses droits et en lui expliquant la procédure d'entretien ; si cela est nécessaire, il faut faire appel à un·e interprète et à tout autre tiers susceptible de faciliter la communication. Si la personne auditionnée ne semble pas connaître clairement ses droits, la personne qui mène l'entretien doit les expliquer à nouveau et s'assurer qu'ils ont bien été compris. En ce qui concerne les suspects dans des affaires pénales, la personne menant l'entretien doit leur rappeler qu'ils ont le droit de garder le silence et que leur témoignage peut être retenu comme un élément à charge à leur rencontre.
 108. La présence d'un·e avocat·e durant l'entretien permet à la personne auditionnée d'avoir un soutien juridique tout en constituant une garantie en soi car l'avocat·e est un témoin oculaire de l'équité du processus et une protection contre les malentendus, les fausses déclarations et toute tentative de mener l'entretien de manière illégale. Le rôle joué par l'avocat·e dans ce contexte permet de renforcer la valeur probante des informations recueillies lors de l'entretien.
 109. Pour pouvoir effectuer son travail de manière efficace, la personne qui mène l'entretien doit établir une relation de travail respectueuse et professionnelle avec l'avocat·e. L'avocat·e présent·e est habilité·e à poser des questions, à demander des éclaircissements, à contester des éléments de preuve présentés ainsi que certaines questions suggestives ou un comportement abusif de la part de la personne qui mène l'entretien, et veille de manière générale au respect des droits de son·sa client·e.
 110. Si une personne auditionnée sollicite la présence d'un·e avocat·e, l'entretien doit être suspendu jusqu'à ce que sa requête soit satisfaite, et ce même si la personne détenue avait préalablement renoncé à ce droit.
 111. La personne qui mène l'entretien doit rester attentive à l'état mental et physique de la personne auditionnée tout au long de l'entretien. Celle-ci doit bénéficier de périodes de repos suffisantes et ininterrompues et avoir accès de manière adéquate à de la nourriture et à de l'eau.
 112. Définir les attentes au début d'un entretien renforce l'efficacité du processus. Par exemple, la personne auditionnée doit être encouragée à indiquer si elle n'a pas compris une question ou une information ou si elle estime avoir été mal comprise. Elle doit également être invitée à fournir le plus grand nombre de détails possibles, à prendre le temps dont elle a besoin avant de répondre, à poser des questions et à indiquer ses besoins, le cas échéant.

Techniques de collecte d'informations

113. L'écoute active permet à la personne qui mène l'entretien de traiter les informations fournies par la personne auditionnée. En écoutant activement, la personne montre qu'elle suit ce qui est dit et qu'elle s'efforce de comprendre. La personne qui mène l'entretien



- veille à ne pas influencer, de manière non intentionnelle, les échanges par le biais d'indices verbaux ou visuels, y compris des sons, des gestes ou des questions, susceptibles d'être interprétés comme approuvant ou désapprouvant les propos de la personne auditionnée.
114. La personne auditionnée doit être invitée à expliquer avec ses propres mots son implication, sa connaissance ou ses souvenirs des faits examinés, et elle doit être autorisée à répondre de manière exhaustive aux questions qui lui sont posées. Cela peut ensuite être approfondi pour obtenir des précisions supplémentaires, combler des lacunes ou expliquer des incohérences.
 115. En règle générale, il ne faut pas que la personne qui mène l'entretien interrompe le récit de la personne auditionnée ou arrête le fil de ses pensées ; elle doit être attentive aux informations fournies afin d'identifier les éléments importants et les sujets spécifiques nécessitant d'être approfondis par la suite. Ne pas interrompre peut-être assorti d'un usage approprié du silence. En restant silencieuse, la personne qui mène l'entretien indique qu'il est possible de prendre le temps de faire une pause et de réfléchir et qu'elle est prête à attendre afin d'obtenir de plus amples informations.
 116. La manière de poser des questions durant l'entretien contribue à atteindre les objectifs et les résultats globaux poursuivis. L'objectif est d'obtenir un maximum d'informations fournies de plein gré et sans influence extérieure. Chaque question doit viser un but et être posée sans porter de jugement. Le langage utilisé doit être clair et éviter les termes techniques ou le jargon et les acronymes.
 117. Les questions ouvertes, telles que « expliquez-moi », « dites-moi » ou « veuillez décrire », réduisent le risque d'influer sur la mémoire de la personne interrogée ; ce type de questions est davantage susceptible de produire des informations détaillées et des réponses complètes, qui risquent moins d'être influencées par la personne qui mène l'entretien.
 118. Une fois qu'une réponse a été donnée à une question ouverte, il peut être nécessaire de poser des questions d'approfondissement, telles que « qui », « quoi » et « où » afin d'obtenir davantage de précisions. Ces questions contribuent à obtenir des informations supplémentaires pertinentes et à identifier les lacunes et les incohérences spécifiques qui nécessitent d'être approfondies. Les personnes auditionnées peuvent aussi révéler des éléments non divulgués auparavant.
 119. L'utilisation stratégique des informations peut aider à orienter l'entretien afin de s'assurer que les informations obtenues servent les objectifs de l'entretien.
 120. Des résumés précis des propos de la personne auditionnée peuvent faciliter la progression de l'entretien et permettre de garder à l'esprit des informations importantes. À l'inverse, si ces résumés sont mal formulés, cela peut influencer le récit de la personne auditionnée et introduire des biais ou des inexactitudes. Un résumé inexact peut amener la personne auditionnée à considérer que ses propos n'ont pas été écoutés de manière attentive ou qu'elle se fait manipuler.



Réagir face à des réticences

121. Certaines personnes auditionnées peuvent se montrer réticentes à fournir des informations. Les personnes qui mènent l'entretien doivent donc anticiper la manière de réagir le cas échéant. Le refus de parler - ou à l'inverse la volonté de répondre aux questions - peut découler d'un choix délibéré. Par exemple, les suspects dans le cadre d'enquêtes pénales ont le droit de garder le silence et certains exercent ce droit. Cette décision doit toujours être respectée et ne doit avoir aucune incidence sur le droit à la présomption d'innocence.
122. La réticence à parler peut également refléter un sentiment général d'anxiété ou d'incertitude face au processus d'entretien, notamment lorsqu'une personne auditionnée n'a jamais été confrontée à une telle situation. La peur peut également jouer un rôle ; par exemple, la crainte de la police et d'autres agent-e-s de l'État, ou la peur de représailles pour soi-même ou pour d'autres si l'on apprend que la personne a parlé aux autorités. Les personnes auditionnées peuvent également être psychologiquement affectées par ce qu'elles ont vu, entendu ou vécu. Ces réticences peuvent également découler de réactions personnelles face à la personne qui mène l'entretien ou à l'interprète.
123. Il est également possible qu'une personne auditionnée soit disposée à fournir des informations mais ne soit pas en mesure de le faire, parce qu'elle ne connaît pas les faits au départ ou qu'elle ne se souvient pas de certains détails. Il se peut que le passage du temps ou le vécu de la personne aient contribué à lui faire oublier certains détails ou à entraver sa capacité de remémoration.
124. Les personnes qui mènent l'entretien doivent chercher à prendre acte avec respect des raisons de ce type de réticences en précisant clairement que toute information fournie restera confidentielle dans les limites autorisées par la loi ; de même, tout refus persistant de parler doit être respecté. La personne qui mène l'entretien ne doit pas tirer de conclusions négatives du fait qu'une personne auditionnée ne parvient pas à répondre aux questions posées - ou s'y refuse - et ne doit pas porter de jugement lorsqu'une personne reconnaît un acte criminel ou donne des informations embarrassantes.

Suspendre l'entretien

125. Lorsque cela est nécessaire, il est possible - et il peut être approprié - de suspendre l'entretien afin d'approfondir certaines informations ou de mener des enquêtes supplémentaires. De même, l'avocat-e ou la personne auditionnée peuvent demander une pause, par exemple afin de se reposer ou de pouvoir s'entretenir de manière confidentielle. Le refus d'accéder à une telle demande peut affecter la fiabilité des informations recueillies lors de l'entretien.
126. Si la personne auditionnée a besoin de soins médicaux, l'entretien doit être immédiatement suspendu et des soins doivent être fournis sans délai.
127. Il est essentiel de veiller à ne pas auditionner une personne en qualité de témoin dans le but de se soustraire aux garanties juridiques applicables à l'audition de suspects⁸⁰.

80. A/71/298 (note de bas de page 3).



Si un individu initialement interrogé en qualité de témoin est, par la suite, soupçonné d'infractions en raison d'informations recueillies au cours de l'entretien, celui-ci doit être immédiatement interrompu afin de notifier à la personne auditionnée son nouveau statut, de l'informer de ses droits et de lui assurer le temps et les ressources nécessaires pour les exercer.

Conclusion de l'entretien – Évaluation et analyse

128. Un entretien efficace doit toujours se conclure de manière respectueuse et professionnelle. Cela renforce la probabilité de maintenir une relation et la communication avec la personne auditionnée à l'avenir ; cela évite également les malentendus éventuels et contribue à améliorer la confiance dans les institutions publiques.
129. La personne qui mène l'entretien doit revoir les informations recueillies avec la personne auditionnée (et l'avocat-e, s'il y a lieu) et, lorsque l'entretien a été consigné par écrit (et non par enregistrement audio/vidéo), la personne est invitée à signer le compte rendu pour en confirmer l'exactitude. Toute modification de ce compte rendu et, le cas échéant, tout refus de la personne auditionnée de signer le procès-verbal d'entretien doit être consigné⁸¹. Une copie de tout document écrit doit être fournie à la personne auditionnée et à son avocat-e (le cas échéant)⁸². La personne qui mène l'entretien doit ensuite donner à la personne des informations appropriées sur les prochaines étapes du processus.
130. La personne qui mène l'entretien doit, après la fin de cet échange, faire en sorte que les informations fournies au cours du processus soient soumises au niveau approprié de confidentialité et de protection des données. Il faut notamment veiller à ce que ces informations ne soient pas rendues publiques ni communiquées à des institutions d'une manière susceptible de compromettre les droits de la personne auditionnée.
131. Le travail d'évaluation et d'analyse fait partie intégrante d'un processus d'entretien efficace. Le temps consacré à cette tâche peut varier en fonction de la gravité des faits, mais ce travail ne doit jamais être effectué de manière hâtive. La personne qui mène l'entretien doit évaluer et analyser :
 - a. La valeur et la fiabilité des informations obtenues et leur adéquation avec d'autres éléments de preuve connus, les lacunes en matière d'informations et d'autres renseignements recueillis.
 - b. Quelles autres investigations sont nécessaires pour faire avancer l'enquête ou la collecte d'informations.
 - c. Si toutes les garanties pertinentes ont été appliquées de manière efficace.

81. Voir, notamment, Règle 9(e)(v) des Lignes directrices de Luanda ; CPT, 2^e Rapport général, CPT/Inf(92)3, para. 39.

82. Principe 23(2) de l'Ensemble des principes.



◀ Principe 3 ▶ Vulnérabilités

Un entretien efficace doit identifier et répondre aux besoins des personnes auditionnées en situation de vulnérabilité.



L'entretien : une situation de vulnérabilité

132. Pratiquement toutes les personnes auditionnées se trouvent dans une situation de vulnérabilité en raison du rapport de force intrinsèquement inégal qui caractérise ce type d'interaction avec les autorités. Ce déséquilibre de pouvoir est particulièrement prononcé lorsque la personne auditionnée est détenue et donc en situation de dépendance vis-à-vis des autorités pour l'exercice et la jouissance de ses droits.
133. Les personnes qui mènent l'entretien doivent tenir compte des effets potentiels de ce déséquilibre de pouvoir et prendre des mesures pour les atténuer car cela est essentiel à la fois pour assurer leur obligation juridique de protéger les personnes auditionnées et pour maximiser l'efficacité du processus d'entretien. Le déséquilibre de pouvoir peut provoquer chez la personne auditionnée des sentiments allant d'une légère anxiété à une peur extrême. Ce stress peut avoir des effets physiques, cognitifs et émotionnels. Il peut affecter la capacité de la personne auditionnée à comprendre les questions qui lui sont posées et à saisir les implications potentielles de ses réponses. Il peut également entraver sa capacité à prendre des décisions éclairées dans son propre intérêt ou à fournir des informations détaillées et exactes. Dans le pire des cas, un état de stress aigu sape la remémoration des faits et amène la personne à produire de fausses informations.
134. Le respect des normes consacrées par ces Principes peut aider à rassurer les personnes auditionnées et à instaurer un environnement non coercitif. L'application de ces Principes est également un moyen particulièrement efficace pour prévenir tout abus de pouvoir susceptible de saper l'intégrité du processus d'entretien, ainsi que pour limiter le recours à la pratique à haut risque d'« échanges informels » qui constituent des situations à risque de mauvais traitements.



Personnes en situation de vulnérabilité accrue

135. Certaines personnes peuvent se trouver dans une situation de vulnérabilité exacerbée lorsque l'entretien recoupe d'autres facteurs de risques spécifiques. Dans ce cas, la personne auditionnée présente des besoins particuliers et doit bénéficier de droits spécifiques qui doivent être pris en compte par les autorités⁸³. Ces facteurs de risque peuvent comprendre par exemple :
- a. Âge, sexe, genre, identité ou expression de genre, ou orientation sexuelle
 - b. Nationalité ou appartenance ethnique
 - c. Appartenance culturelle ou religieuse
 - d. Handicap physique, intellectuel ou psychologique
 - e. Difficultés de communication
 - f. Difficultés de compréhension (y compris en raison de barrières linguistiques)
 - g. Incapacité de lire et/ou d'écrire
 - h. Maladies liées à l'âge telles que la démence
 - i. Appartenance à un groupe minoritaire ou à un groupe socio-économique marginalisé.
136. Si l'on admet que la « vulnérabilité » est un concept dynamique et évolutif, d'autres facteurs situationnels peuvent accroître cette vulnérabilité :
- a. Des problèmes de santé, dus par exemple à une blessure, une maladie, la dépression, l'anxiété, un état d'ivresse, des troubles de stress post-traumatique ou autre symptômes liés à un affaiblissement ou une altération physique ou psychologique.
 - b. Des expériences traumatisantes antérieures, y compris le fait d'avoir été l'objet - ou d'avoir été témoin - d'abus ou de violations des droits humains.
 - c. Une situation d'immigration en tant que demandeur-e d'asile ou réfugié-e, travailleur-euse migrant-e sans statut officiel, personne en situation de migration irrégulière ou victime de la traite des êtres humains.
 - d. Le fait d'être enceinte ou allaitante ou d'être le-la principal-e responsable d'une autre personne sans disposer d'alternative pour assurer cette garde.
 - e. La nature de l'infraction qui fait l'objet de l'enquête telle que des actes pédophiles, des délits politiques ou des actes terroristes⁸⁴.

83. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), A/RES/34/180 du 18 décembre 1979 ; Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD), résolution 2106 (XX) de l'Assemblée générale du 21 décembre 1965 ; Convention relative aux droits des personnes handicapées (CPRD), A/RES/61/106, 24 janvier 2007 ; Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, A/RES/45/158, 18 décembre 1990 ; voir aussi Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, A/RES/61/295, 2 octobre 2007 ; les Règles de Bangkok ; Règles minima des Nations Unies pour l'administration de la justice pour mineurs (Règles de Beijing), A/RES/40/33, 29 novembre 1985 ; Règles de La Havane ; Commission internationale de juristes (CIJ), Principes de Yogyakarta - Principes sur l'application du droit international des droits de l'homme en relation avec l'orientation sexuelle et l'identité de genre, mars 2007.

84. Voir, par exemple, A/68/295, Rapport intérimaire du Rapporteur spécial sur la torture, 9 août 2013, paras. 67-72.



137. Ces risques peuvent varier en fonction du contexte ou de facteurs culturels et évoluer dans le temps. Les éléments indiquant une vulnérabilité accrue peuvent être de nature permanente ou temporaire. Dans certains cas, la vulnérabilité accrue d'une personne peut être évidente ou déjà documentée ; dans d'autres cas, cette situation peut ne pas être connue ou ne pas être facilement identifiable. De même, elle peut résulter de plusieurs facteurs entrecroisés qui donnent lieu à une réalité et une expérience vécue unique, ainsi qu'à une vulnérabilité accrue à la discrimination et aux mauvais traitements.
138. En raison de leur âge, les enfants se trouvent toujours dans une situation de vulnérabilité accrue lors d'un entretien et ils-elles doivent donc bénéficier de mesures adéquates pour assurer leur protection. Les personnes ayant bénéficié d'une formation spécialisée sont mieux habilitées à conduire des entretiens avec des enfants. Il faut soigneusement réfléchir à la meilleure manière de communiquer et d'établir des relations avec l'enfant et d'identifier le lieu et le moment opportuns pour l'interroger. Les entretiens avec des enfants victimes et témoins doivent être menés par des personnes ayant reçu une formation spécialisée pour ce faire.
139. Lorsqu'un enfant est auditionné en tant que suspect, il-elle ne doit jamais être questionné-e ni être invité-e à faire des déclarations ou à signer des documents relatifs à une infraction sans la présence et l'assistance d'un-e avocat-e et, en principe, d'un-e adulte bénéficiant de la confiance de l'enfant et agissant comme intermédiaire⁸⁵. Les enfants ne peuvent pas renoncer à leur droit à un-e avocat-e⁸⁶.
140. Les personnes qui mènent un entretien doivent être conscientes du fait que certains comportements peuvent accroître la vulnérabilité d'un individu et elles doivent veiller à ce que ces attitudes n'affectent pas les réponses de l'individu auditionné. Il faut notamment tenir compte des facteurs suivants :
- a. Le degré de suggestibilité de la personne auditionnée. Certains individus, en particulier les enfants et autres personnes souffrant de handicaps psychosociaux ou intellectuels, sont facilement influençables et extrêmement vulnérables face à des questions suggestives et trompeuses ou à des pressions et des mensonges, ce qui peut les amener à fournir des informations fausses ou peu fiables.
 - b. Une tendance à l'acquiescement, à savoir à répondre par l'affirmative sans réfléchir, en général pour mettre fin à l'entretien le plus rapidement possible.
 - c. Une propension à conforter les attentes perçues de la personne menant l'entretien, en lui disant ce que celle-ci souhaiterait entendre afin de susciter une réaction favorable et éviter la désapprobation ou les mauvais traitements.
141. Certains individus peuvent également se trouver dans une situation de vulnérabilité accrue en raison de préjugés au sein de l'institution, de discriminations, ou d'un manque de sensibilisation ou de formation adéquates ou encore en raison d'une absence d'infrastructures appropriées. Ces défaillances peuvent affecter les structures et politiques au niveau institutionnel, et/ou le jugement et les actions au niveau individuel.

85. Voir, par exemple, UNICEF Europe and Central Asia Regional Office, *Guidelines on Child-Friendly Legal Aid*, octobre 2018, Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, *Lignes directrices sur une justice adaptée aux enfants*, 17 novembre 2010, paras. 12, 88.

86. Art. 37(d) et 40(2)(b)(ii) de la CDE ; voir également CRC/C/GC/10, paras. 49-50.



Évaluer et traiter des situations de vulnérabilité accrue

142. Les autorités doivent appliquer des garanties de protection renforcées et adopter des mesures adaptées pour répondre aux besoins et aux droits spécifiques des personnes en situation de vulnérabilité exacerbée ; ces individus doivent notamment être protégés contre les risques de discrimination et d'auto-incrimination forcée. Cela peut nécessiter une application différenciée des garanties juridiques et procédurales.
143. Avant de procéder à un entretien, les autorités doivent évaluer si la personne auditionnée se trouve dans une situation de vulnérabilité et si elle a des besoins spécifiques qui doivent être pris en compte. Il faut alors agir de manière flexible et adaptée. Les personnes qui mènent l'entretien et autres autorités compétentes doivent examiner et déterminer, au cas par cas, s'il est nécessaire de confier l'entretien à un autre individu, par exemple une personne d'un autre sexe ou ayant une formation spécialisée ; il peut également s'avérer nécessaire de consulter des expert-e-s dans des domaines spécifiques. Certaines de ces mesures doivent être prévues par la loi, d'autres reposent sur le jugement de la personne qui mène l'entretien.
144. Au moment de l'évaluation et du traitement d'une situation de vulnérabilité, les personnes qui mènent l'entretien doivent limiter au minimum les questions et discussions portant sur les événements en cause. Cela permet d'éviter le risque d'altérer ou d'influencer la mémoire de la personne avant la tenue de l'entretien formel.
145. Une situation de vulnérabilité n'empêche pas nécessairement une personne auditionnée de fournir des informations fiables, mais elle peut avoir besoin, pour cela, de bénéficier d'un certain soutien. Par exemple, les personnes ayant des difficultés d'audition ou d'élocution peuvent avoir besoin d'un-e interprète qualifié-e ou d'une personne de soutien. Il peut également être utile de consulter des individus qui connaissent bien la personne auditionnée, comme un membre de la famille ou un-e travailleur-euse social-e, car cela peut faciliter l'interaction entre la personne menant l'entretien et la personne auditionnée.
146. Il est important de consigner par écrit et de manière exhaustive toute évaluation d'une situation de vulnérabilité, ainsi que les mesures prises par la personne qui mène l'entretien pour soutenir l'individu auditionnée, car cela constitue une garantie importante de protection. Ce processus de documentation permet d'identifier les étapes nécessaires pour instaurer les conditions d'une communication efficace, un plein engagement dans le processus de collecte d'informations ainsi que la sécurité de la personne auditionnée. Lorsque l'individu est auditionné en tant que suspect, la personne menant l'entretien est tenue d'informer son représentant légal de tout facteur de vulnérabilité identifié et des mesures prises pour y répondre.
147. Les personnes chargées d'auditionner des individus en situation de vulnérabilité accrue doivent, dans la mesure du possible, avoir reçu une formation spécialisée ou être assistées par un-e expert-e dans ce domaine. Tout entretien avec un-e enfant doit être soumis à des procédures spécifiques et être mené par des personnes dotées d'une formation spécifique.
148. La personne chargée de l'entretien doit prendre des mesures raisonnables pour s'assurer que le lieu et l'environnement dans lequel se déroule l'entretien ne constituent pas en eux-mêmes des sources de perturbation pour la personne en situation de vulnérabilité accrue.



◀ Principe 4 ▶

Formation

Un entretien efficace s'appuie sur des compétences professionnelles qui requièrent une formation spécifique.



149. Toute personne menant des entretiens, y compris les membres de la police et autres agent·e·s chargé·e·s de l'application des lois, ainsi que le personnel militaire et des services de renseignement, doit recevoir une formation spécifique pour mener des entretiens efficaces, conformément aux principes énoncés dans le présent document. Cette formation doit les aider à comprendre, à se préparer et à mettre en œuvre des entretiens conformément normes internationales et nationales, aux règles de l'institutions et aux normes professionnelles les plus élevées.
150. Les techniques pour mener un entretien efficace doivent être dispensées au sein de toutes les agences concernées, afin de favoriser un changement institutionnel en faveur de politiques et de méthodes de collecte d'informations fondées sur une approche reflétant l'ouverture d'esprit requise pour recueillir des informations exactes et fiables auprès de toutes les catégories de personnes auditionnées.
151. L'établissement de normes déontologiques élevées doit être renforcé par un processus de recrutement compétitif et rigoureux d'agent·e·s de l'État en fonction de critères de sélection assurant la diversité des personnels qualifiés pour mener des entretiens efficaces.

Formation spécifique

152. Une formation spécifique permet de renforcer la cohérence dans les modalités de préparation et de structuration des entretiens. Cette formation devrait également porter sur la méthodologie pratique en s'appuyant sur les travaux de recherche démontrant que certaines techniques d'entretien sont plus efficaces pour recueillir des récits exacts et fiables et minimiser les risques de fausses informations.
153. Au point de vue substantiel, la formation doit sensibiliser au rôle clé que joue l'entretien en tant qu'élément essentiel d'un processus plus large de collecte d'informations et



d'enquête, et, in fine, pour le processus judiciaire dans son ensemble, et ce quel que soit l'État concerné. La formation doit souligner que l'efficacité de l'entretien et le respect des garanties applicables assurent la mise en œuvre des obligations incombant à l'État de respecter les droits humains et de prévenir la torture ou les mauvais traitements⁸⁷.

154. Une formation portant sur les entretiens efficaces devrait inclure comment :
- a. Garder un esprit ouvert et éviter les préjugés
 - b. Planifier et préparer l'entretien de manière stratégique
 - c. Établir et maintenir une relation avec la personne auditionnée
 - d. Identifier et répondre aux besoins spécifiques de la personne auditionnée
 - e. Respecter le droit international des droits humains
 - f. Veiller à l'application des garanties tout au long du processus d'entretien
 - g. Recourir à des techniques d'entretien scientifiquement étayées
 - h. Faire preuve d'une écoute active et permettre aux personnes auditionnées de répondre pleinement aux questions
 - i. Interagir avec les personnes auditionnées qui se montrent réticentes à répondre aux questions
 - j. Interagir avec les avocat·e·s des personnes auditionnées
 - k. Démarrer et clôturer l'entretien de manière professionnelle
 - l. Analyser les informations recueillies
 - m. Évaluer le processus de l'entretien à des fins de renforcement des compétences.
155. La formation doit être d'une durée suffisante pour transmettre les bases théoriques et les connaissances pratiques nécessaires ; elle devrait inclure plusieurs sessions pratiques fondées sur des scénarios opérationnels et réalistes permettant aux individus concernés de recevoir un retour de la part de leurs superviseurs et de leurs pairs.
156. La participation de personnes auditionnées dans le passé ainsi que d'autres professionnel·le·s (tels que le personnel médical, les interprètes et les personnes de soutien) peut enrichir la formation notamment lors de sessions basées sur des scénarios.
157. Une formation additionnelle devrait être proposée aux personnes chargées d'auditionner des personnes en situation de vulnérabilité accrue, comme les enfants et les personnes souffrant de handicaps psychosociaux, ainsi qu'aux intermédiaires et aux interprètes impliqué·e·s dans ce type d'entretiens. Cette formation spécifique doit fournir des techniques permettant aux individus concernés d'évaluer le bien-être psychologique de la personne entendue et de déterminer à quel moment il peut être nécessaire d'interrompre un entretien pour demander l'aide de professionnel·le·s dûment formé·e·s⁸⁸.
158. Les superviseur·e·s et supérieur·e·s hiérarchiques des personnes qui mènent des entretiens doivent également bénéficier d'une formation ; celle-ci doit viser à renforcer leurs propres compétences en matière d'entretien, tout en affinant leur capacité à évaluer la qualité

87. Art. 10 de l'UNCAT.

88. Art. 13 du CRPD ; Règle 12 des Règles de Pékin ; voir également Lignes directrices en matière de justice dans les affaires impliquant les enfants victimes et témoins d'actes criminels, Résolution ECOSOC 2005/20, 22 juillet 2005.



globale d'un processus d'entretien pour être en mesure de fournir des conseils et un soutien aux personnes menant les entretiens.

159. D'autres acteurs tels que les juges, les procureur·e·s, les agent·e·s chargé·e·s de la détention et les avocat·e·s devraient également être formé·e·s sur les entretiens efficaces. Cela peut contribuer à avoir une compréhension commune de leurs rôles et défis respectifs, et faciliter le contrôle ou l'évaluation externe en cas de plaintes.
160. Le recours aux technologies dans le cadre de formation peut contribuer à améliorer la qualité des futurs entretiens tout en constituant une base de données utile pour de futurs travaux de recherche. Cela inclut l'utilisation d'équipement audio-visuel pour enregistrer les sessions de formation ainsi que l'utilisation d'entretiens enregistrés électroniquement comme exemples de scénarios lors de sessions de formation.
161. Il faut encourager la coopération en matière de formation entre les agences chargées de l'application de la loi, le personnel militaire et des services de renseignement, les organes de monitoring, les universités et les partenaires internationaux. Les universitaires et les chercheur·euse·s indépendant·e·s devraient être encouragé·e·s à publier et à rendre accessibles leurs analyses dans ce domaine.
162. Les programmes de formation devraient être régulièrement actualisés afin de prendre en compte l'évolution des normes internationales des droits humains et de la recherche scientifique. La formation peut être renforcée en intégrant les derniers résultats scientifiques obtenus et les techniques validées dans la pratique⁸⁹.

Formation professionnelle continue

163. Les acteurs impliqués dans les processus d'entretien doivent actualiser continuellement leurs connaissances et compétences dans ce domaine. L'intégration de l'entretien efficace dans les programmes de formation professionnelle continue contribue à renforcer l'engagement institutionnel en faveur d'entretiens éthiques et efficaces.
164. Les éléments essentiels d'un développement professionnel continu, comprennent l'implication de la direction; le renforcement régulier des contenus de formation ; et l'organisation de cours de recyclage afin d'affiner les techniques, corriger les erreurs et incorporer les conclusions des recherches scientifiques les plus récentes.
165. Les programmes de formation professionnelle continue peuvent permettre aux agences, et en particulier aux supérieur·e·s hiérarchiques, de mieux surveiller et évaluer l'efficacité des processus d'entretien, d'identifier les besoins de formation supplémentaires, d'améliorer le recours aux évolutions technologiques et d'actualiser les connaissances issues des travaux de recherche dans ce domaine.

89. Art. 11 de l'UNCAT.



◀ Principe 5 ▶

Responsabilisation

Un entretien efficace repose sur des institutions transparentes et responsables.



Procédures et mécanismes de surveillance institutionnels

166. Les procédures opérationnelles standard, les codes de conduite ou d'autres directives institutionnelles adoptées par les autorités renforcent les pratiques en matière d'entretien efficace et aident à transformer la culture institutionnelle.
167. Aux termes de l'article 11 de la Convention des Nations Unies contre la torture, les autorités sont tenues de procéder à une surveillance systématique, approfondie et générale des règles, instructions, méthodes et pratiques en vigueur en matière d'entretien⁹⁰. En se fondant sur cette évaluation, les autorités chargées des enquêtes doivent adopter et faire connaître les procédures opérationnelles standard, les politiques et les codes de conduite visant à établir des normes à l'intention des agent-e-s chargé-e-s de mener des entretiens. Ces règles doivent être conformes aux normes de conduite internationalement reconnues adoptées à l'intention des personnels chargés de l'application de la loi et autres agent-e-s de l'État qui mènent des entretiens.
168. Ce contrôle régulier effectué par les autorités doit également évaluer le niveau des ressources financières investies dans les processus d'entretien, y compris pour déterminer si les moyens technologiques à disposition sont appropriés. Ce contrôle régulier permet de s'assurer que les normes nationales agréées sont acceptées et appliquées, et sont soutenues par un cycle d'évaluation et d'amélioration.
169. Ce contrôle peut bénéficier des connaissances et du soutien de chercheur-euse-s indépendant-e-s, des praticien-ne-s qualifié-e-s et des organisations disposant d'une expérience en matière d'entretien efficace et œuvrant à la promotion de cette approche.

90. Art. 11 de l'UNCAT ; voir également A/HRC/RES/31/31, paras. 11-12; A/HRC/RES/46/15, para. 10.



170. Les principes de transparence et de responsabilisation doivent s'appliquer à tous les échelons hiérarchiques au niveau individuel des personnes menant l'entretien, à celui de leurs superviseur-e-s et de l'institution.
171. Les principes de transparence jouent un rôle essentiel pour maintenir la confiance de la population dans l'intégrité de l'institution concernée et dans l'administration de la justice de manière générale. Les autorités doivent rendre publiques leurs règles et procédures internes en matière d'entretien.
172. Le droit d'accès à l'information doit être garanti aux personnes auditionnées, à leurs proches, aux avocat-e-s et autres prestataires de services juridiques ainsi qu'aux mécanismes de surveillance⁹¹.
173. Toutes les informations personnelles recueillies lors d'un entretien doivent être protégées contre toute utilisation inappropriée en tenant dûment compte des principes de confidentialité et de respect de la vie privée, ainsi que de la législation et des réglementations relatives à la protection des données⁹².

Tenue de registres efficace

174. Le respect des principes de transparence et de responsabilisation repose sur l'enregistrement efficace des informations. La tenue adéquate de registres peut également favoriser l'identification précoce des risques et la planification des objectifs, et orienter l'affectation des ressources ainsi que les processus d'audit et les travaux de recherche dans ce domaine.
175. Toute privation de liberté doit donner lieu à la création, dès que cela est possible, d'un dossier individuel de détention, de préférence sous forme électronique⁹³.
176. Tout entretien avec une personne doit être enregistré de manière exacte, de préférence à l'aide de moyens technologiques audiovisuels. Même si le recours à des moyens d'enregistrement audiovisuels doit se faire de manière progressive, le fait de disposer d'enregistrements fiables procure des avantages tangibles, y compris des possibles économies.
177. L'enregistrement audiovisuel d'un entretien peut faciliter une enquête sur toute allégation de mauvais traitements. Le recours à cette technologie est dans l'intérêt à la fois des individus qui affirment avoir été maltraités au cours d'un entretien et des personnes mises en cause.

91. Art. 18 de la Convention sur les disparitions forcées ; Art. 20 du Protocole facultatif à la Convention contre la torture (OPCAT), A/RES/57/199, 18 décembre 2002.

92. Art. 20 de la Convention sur les disparitions forcées ; Art. 21 de l'OPCAT.

93. Art. 17(3) de la Convention sur les disparitions forcées ; Principe 12 de l'Ensemble de principes ; voir également Règle 9(c) des Lignes directrices de Luanda ; CEDH, *Doyle c. Irlande*, para. 99.



Prévention et établissement de rapports

178. Les règles internes, les codes de conduite et les évaluations de performance doivent refléter l'engagement effectif des autorités concernées en faveur de l'entretien efficace et des garanties de protection en la matière.
179. Toutes les agences chargées de mener des entretiens doivent mettre en place des unités d'enquête et de traitement de plaintes en interne en définissant clairement la chaîne de commandement ; en instituant un mécanisme impartial d'établissement de rapports ; en prévoyant des mesures de protection contre les représailles ; et en instaurant des procédures spécifiques pour réparer les abus ou violations éventuels, prononcer des mesures disciplinaires, ou renvoyer, le cas échéant, les plaintes vers les autorités chargées des enquêtes pénales⁹⁴.
180. Le non-respect des règles internes relatives aux entretiens doit déclencher une réaction institutionnelle appropriée – allant d'une formation supplémentaire à l'imposition de mesures disciplinaires. Les manquements graves aux obligations juridiques telles que l'interdiction absolue de la torture et des mauvais traitements doivent entraîner l'engagement de procédures et de sanctions pénales⁹⁵. Tout manquement à la discipline ou toute conduite inappropriée doivent être examinés de manière impartiale et proportionnée, conformément au droit international et aux normes d'équité procédurale.
181. Les agent·e·s de l'État ne doivent jamais ignorer un comportement illégal - quels que soient le rang, le grade ou le rôle de la personne mise en cause - et quels que soient le lieu et le contexte où ces faits se sont produits.
182. Les supérieur·e·s hiérarchiques doivent évaluer toute information faisant état de comportements non professionnels ou d'actes répréhensibles de la part d'un individu placé sous leur responsabilité ; et y répondre en prenant des mesures concrètes, en signalant ces faits ou en communiquant ces informations à un échelon de responsabilité plus élevé⁹⁶.
183. Tout agent·e de l'État doit être tenu de signaler les actes de torture et les mauvais traitements et il-elle doit pouvoir le faire en toute sécurité. Si cette personne estime qu'elle ne peut pas questionner ou contester directement le comportement d'un·e collègue, elle doit signaler ses préoccupations à son·sa supérieur·e hiérarchique, saisir un mécanisme de signalement au sein de l'agence concernée ou utiliser d'autres canaux appropriés, y compris des mécanismes de surveillance. Si un·e agent·e de l'État estime que les faits communiqués n'ont pas reçu la réponse appropriée, il-elle est également tenu·e de le signaler.
184. Quiconque signale une violation, tel un « lanceur d'alerte », doit bénéficier d'une protection adéquate contre toute forme de représailles ou de traitement négatif.

94. Voir, notamment, le Principe 33 de l'Ensemble de principes ; Règle 37 des Lignes directrices de Luanda ; CPT/Inf(2018)4, 27^e rapport général du CPT, décembre 2017, pp. 25-31 ; CPT/Inf(2019)9, 28^e rapport général du CPT, avril 2019.

95. Articles 6-8 de l'UNCAT.

96. Voir, par exemple, CPT/Inf(2018)4, 27^e Rapport général du CPT, décembre 2017, para. 70.



185. Les autres professionnel-le-s de la justice pénale tels que les avocat-e-s, les procureur-e-s et les juges - qui sont témoins d'actes répréhensibles dans le cadre d'un entretien ; en ont été informé-e-s ; ou soupçonnent que de tels actes ont été commis - ont également l'obligation de les porter à l'attention de l'agence concernée par les voies appropriées ou de les signaler à d'autres autorités compétentes.
186. Les professionnel-le-s de la justice pénale jouent un rôle important afin de prévenir la torture et autres mauvais traitements et d'améliorer les pratiques d'entretien. Cela inclut, en particulier, l'obligation d'exclure des procédures judiciaires tout élément de preuve obtenu par la torture, par d'autres mauvais traitements, ou par le biais de procédures entachées d'irrégularités ou de toute forme de méthodes coercitives.
187. La place excessive accordée aux aveux dans les procédures judiciaires incite indûment les personnes qui mènent des entretiens à considérer l'obtention d'aveux comme le seul objectif d'un entretien ; une telle approche doit être évitée.

Surveillance externe et monitoring indépendant

188. Les organes externes qui ont un mandat de surveillance - tels que les institutions nationales des droits de l'homme, les services du médiateur, les organes judiciaires ou les organes de contrôle spécialisés - devraient avoir accès à tout lieu de privation de liberté dans lequel une personne est auditionnée ainsi qu'à toutes les informations concernant les personnes qui y sont détenues.
189. Les organes de monitoring externes devraient être habilités à s'entretenir de manière confidentielle avec toute personne détenue. Les personnes qui portent plainte pour mauvais traitements ou pour des infractions commises par des agent-e-s de l'État doivent avoir le droit de communiquer librement et en toute confidentialité avec des organes de monitoring indépendants, sans crainte de représailles, sous réserve de conditions raisonnables nécessaires pour assurer la sécurité et le maintien de l'ordre dans le lieu de détention.
190. Conformément aux Principes de Paris relatifs aux institutions nationales des droits de l'homme⁹⁷, les organes de monitoring externes doivent être indépendants et dotés de ressources adéquates pour entreprendre sans délai une analyse approfondie, impartiale et équitable du fonctionnement des lieux où des individus sont auditionnés, et ce afin de garantir le respect de leurs droits et de leur dignité.
191. Les États parties au Protocole facultatif à la Convention des Nations Unies contre la torture doivent habiliter les mécanismes nationaux de prévention (MNP) à effectuer des visites inopinées dans les lieux de détention. Les MNP doivent avoir accès aux informations et aux registres pertinents et être habilités à s'entretenir de manière confidentielle avec les personnes privées de liberté ainsi qu'avec le personnel⁹⁸.

97. Principes relatifs au statut des institutions nationales des droits de l'homme (Les Principes de Paris), A/RES/48/134, 20 décembre 1993.

98. Arts. 19-20 de l'OPCAT.



192. Les États doivent établir des systèmes et des processus permettant aux organes de monitoring externes de formuler des recommandations sur toute réforme nécessaire visant à améliorer l'efficacité des processus d'entretien et à renforcer le respect des garanties juridiques. Les autorités doivent s'engager à dialoguer avec ces organes externes sur leurs conclusions et recommandations.
193. Les organisations de la société civile peuvent également jouer un rôle clé en matière de contrôle et de monitoring indépendants. Les autorités doivent saluer leur participation et tenir dûment compte de tout rapport rédigé suite au monitoring de lieux où des personnes sont privées de liberté et ont été auditionnée - y compris les informations provenant d'entretiens avec des témoins et des victimes.

Plaintes et enquêtes

194. Une personne auditionnée a le droit de porter plainte pour tout mauvais traitement, y compris pour le déni de ses droits ou le non-respect de garanties de protection. Ce type de plaintes doit être examiné sans délai, de manière approfondie et impartiale par des autorités compétentes désignées à cet effet⁹⁹.
195. L'accès aux mécanismes de plainte doit être facile, direct, gratuit et confidentiel. Des mesures appropriées doivent être prises pour garantir que les mécanismes de plainte sont accessibles à tous les individus, y compris aux personnes en situation de vulnérabilité particulière. Les plaignant·e·s doivent être clairement informé·e·s du fonctionnement des processus de plainte, des mécanismes d'appel et de leurs décisions¹⁰⁰.
196. Toutes les plaintes doivent être enregistrées, quel que soit le moment où elles sont déposées. Ces plaintes doivent être consignées dans le dossier officiel de la personne concernée. Si une plainte est déposée au cours de l'entretien - par la personne auditionnée, ou en son nom - l'enregistrement de la plainte peut entraîner la suspension temporaire de l'entretien.
197. Lorsque la personne qui mène l'entretien a des motifs raisonnables de croire que la personne auditionnée a été maltraitée ou que ses droits ont été bafoués avant la tenue de cet entretien, elle doit en informer l'agent·e de l'État ou les autorités compétent·e·s, qui sont alors tenu·e·s d'examiner ces allégations.
198. S'il existe des motifs raisonnables de croire qu'un acte de torture a été commis, une enquête approfondie, et impartiale doit être menée sans délai, y compris en l'absence de plainte, conformément à l'article 12 de la Convention des Nations Unies contre la torture¹⁰¹.
199. En cas d'allégations graves, notamment de torture, les plaintes doivent faire l'objet d'une enquête par une entité indépendante. Les États doivent mettre en place des mécanismes externes habilités à mener des enquêtes et à examiner les plaintes ; ces mécanismes

99. Arts. 12-13 de l'UNCAT.

100. Voir, par exemple, Règle 37 des Lignes directrices de Luanda ; CPT/Inf(2018)4, 27^e Rapport général du CPT, décembre 2017, pp. 25-31.

101. Art. 12 de l'UNCAT.



doivent être opérationnellement et financièrement indépendants à la fois des agences chargées de l'application des lois, des services de poursuite ou de tout autre organisme responsable des personnes privées de liberté. Pour être efficaces et indépendants, ces mécanismes doivent être dotés des pouvoirs adéquats en matière d'enquête ; bénéficier du soutien des autorités ; disposer des ressources humaines et financières nécessaires ; et avoir le mandat de formuler des recommandations et d'en assurer le suivi.

200. Une personne qui dépose plainte doit être protégée contre toute répercussion négative et toute forme de représailles du fait de cette plainte¹⁰².

Réparations (et 'redress')

201. La réparation ('redress') pour les victimes de torture ou d'autres mauvais traitements constitue un droit humain qui encourage la mise en œuvre du principe de responsabilisation et le rétablissement de la dignité. La réparation montre une opposition forte à la violation des obligations existantes et doit inclure la combinaison des éléments suivants : la restitution, l'indemnisation, la réadaptation, la satisfaction et les garanties de non-répétition. Les recours doivent être proportionnés au préjudice causé¹⁰³.
202. L'accès à un recours contre la torture ou d'autres mauvais traitements ne doit pas être subordonné à l'identification ou à la poursuite d'un auteur ou à une enquête portant sur ces faits ; pour qu'un individu ait droit à un recours, il suffit d'établir qu'un tel acte a été commis¹⁰⁴.
203. L'exclusion des preuves obtenues sous la torture ou d'autres mauvais traitements est un droit dont doit bénéficier toute personne auditionnée et cela constitue un recours efficace contre les actes répréhensibles susceptibles d'être commis par les personnes qui mènent l'entretien¹⁰⁵.

102. Art. 13 de l'UNCAT.

103. Art. 14 de l'UNCAT ; voir A/RES/60/147, Principes fondamentaux et directives concernant le droit à un recours et à réparation des victimes de violations flagrantes du droit international des droits de l'homme et de violations graves du droit international humanitaire, 16 décembre 2005.

104. Art. 14 de l'UNCAT ; CAT/C/GC/3, Comité contre la torture, Observation générale n° 3 (2012), Mise en œuvre de l'article 14 par les États parties, 13 décembre 2012, para. 3.

105. A/HRC/30/37, Principes de base et lignes directrices des Nations Unies sur les voies et procédures permettant aux personnes privées de liberté d'introduire un recours devant un tribunal, Rapport du Groupe de travail sur la détention arbitraire, 6 juillet 2015.



◀ Principe 6

Mise en œuvre

La mise en œuvre d'un entretien efficace requiert de solides mesures nationales.



204. Pour mettre en œuvre ces Principes, les États doivent adopter et élaborer des cadres juridiques, politiques, réglementaires et institutionnels appropriés et s'assurer que les autorités en charge des entretiens sont soumises à un contrôle judiciaire. Il faut, pour cela, mobiliser les efforts des acteurs concernés au niveau national de manière soutenue et coordonnée.
205. En adoptant des mesures robustes au niveau national, les autorités démontrent leur détermination et leur engagement à long terme pour :
 - a. Éradiquer les mauvais traitements tout au long du processus d'entretien et assurer le respect des normes internationales des droits humains.
 - b. Fournir à toutes les autorités compétentes une formation appropriée et suffisante pour la tenue d'entretiens efficaces.
 - c. Inciter les expert·e·s, les praticien·ne·s et les décideur·euse·s politiques à participer à l'élaboration de stratégies et de pratiques d'entretien appropriées et efficaces.
 - d. Encourager les principes de contrôle et de responsabilité en matière d'entretiens, lutter contre la corruption institutionnelle et les cultures d'impunité.
 - e. Améliorer le fonctionnement du système de justice pénale et de l'administration de la justice.
206. Cet engagement ne vise pas uniquement à renforcer les politiques et les pratiques afin de prévenir toute forme de torture et autres mauvais traitements et de faire respecter l'État de droit ; il doit également avoir l'objectif d'instaurer les méthodes les plus efficaces pour renforcer la sécurité publique dans le respect des normes internationales.



Cadres juridiques nationaux

207. Les États doivent exercer une surveillance systématique de leurs cadres juridiques et promulguer et publier des lois, des décrets et des documents de politique qui réglementent le traitement des personnes auditionnées, y compris en encadrant le processus d'entretien. Ces législations et procédures doivent être pleinement conformes aux obligations juridiques en vigueur aux termes du droit international, en particulier l'interdiction absolue de la torture et d'autres formes de mauvais traitements¹⁰⁶.
208. Les garanties associées à un entretien efficace devraient également être inscrites dans la loi et dans des règlements, et inclure au minimum l'obligation de notifier sans délai toute détention d'un individu à ses proches et de garantir l'accès à un examen médical et à un-e avocat-e. À cet égard, l'État doit renforcer l'accès aux services étatiques d'aide juridictionnelle avant et pendant les entretiens¹⁰⁷.
209. Il est essentiel d'ériger, de manière adéquate, en infraction pénale les actes de torture et autres mauvais traitements afin de faciliter la conduite d'entretiens efficaces. Aucune circonstance exceptionnelle ne peut être invoquée pour justifier le recours à la torture ou à d'autres mauvais traitements¹⁰⁸.
210. Le cadre juridique doit garantir l'exclusion de tout aveu ou autre déclaration obtenus sous la torture ou toute autre forme de coercition, sauf à l'encontre d'un individu accusé de mauvais traitements afin d'établir la manière dont cette déclaration ou ces informations ont été obtenues. La législation nationale doit veiller à ce que les personnes qui recourent à la coercition et commettent des abus aient à répondre de leurs actes¹⁰⁹.

Capacités et culture institutionnelle

211. Les dirigeants des institutions concernées doivent promouvoir activement le recours au processus de l'entretien efficace en marquant leur engagement clair et durable en faveur de changements positifs. Le changement de culture institutionnelle en matière d'entretiens requiert une bonne gouvernance et une planification minutieuse.
212. Les institutions doivent veiller à ce que tous les changements apportés au cadre juridique et politique national en matière d'entretiens soient intégrés dans les règles et procédures institutionnelles et soient largement communiqués à leur personnel. Les personnes directement impliquées dans la conduite d'entretiens doivent recevoir des orientations sur les implications pratiques de toute nouvelle obligation juridique ou politique.

106. Art. 11 de l'UNCAT ; A/HRC/RES/31/31, para. 11 ; A/HRC/RES/46/15, para. 10.

107. A/HRC/RES/31/31, paras. 4-9; A/HRC/RES/46/15, para. 5.

108. Articles 4-6 de l'UNCAT.

109. Art. 15 de l'UNCAT ; A/HRC/RES/31/31, para. 13; A/HRC/RES/46/15, para. 22; A/HRC/25/60, para. 68 ; A/71/298/, para. 100 (note de bas de page 3).



213. Afin d'assurer un changement significatif et durable dans la pratique des entretiens, les États doivent investir des ressources humaines et financières adéquates à court, moyen et long terme afin de renforcer les capacités et les compétences dans ce domaine, en assurant notamment l'accès à des formations spécifiques et à des équipements d'enregistrement.
214. Les autorités doivent également prendre des mesures pour faire en sorte que les organes de la justice pénale et autres autorités chargées des enquêtes opèrent dans le plein respect des obligations nationales et internationales ; ces organes doivent agir de manière transparente et leurs actions doivent être soumises à un contrôle judiciaire et public.
215. Les capacités des organes chargés de l'application de la loi et d'autres autorités impliquées dans la collecte d'informations peuvent être renforcées en établissant des relations constructives et durables entre ces acteurs et d'autres organismes, chercheur-euse-s et milieux universitaires. Ce type de collaboration, qui peut dépasser les frontières nationales, permet de générer des analyses et des informations utiles pour améliorer les pratiques d'entretien.

Autorités judiciaires

216. Il est important de garantir et de protéger l'indépendance de l'appareil judiciaire et du Parquet afin de permettre à ces acteurs de jouer pleinement leur rôle dans la tenue d'entretiens efficaces¹¹⁰. Il faut également assurer l'indépendance professionnelle et scientifique des services médico-légaux et autres services associés.
217. Afin de mettre en œuvre les garanties fondamentales, telles que le droit à un procès équitable, les autorités judiciaires doivent assurer – en toutes circonstances – le respect des droits des personnes auditionnées. À cette fin, elles doivent examiner à la fois la manière dont l'entretien a été mené et vérifier si tout individu soupçonné d'infractions a pu bénéficier des garanties juridiques et procédurales, y compris l'accès à un-e avocat-e et à un-e professionnel-le de la santé.
218. Les autorités judiciaires doivent supprimer tout élément que ce soit incitant les autorités chargées des enquêtes à obtenir des aveux et promouvoir au contraire le recours à des méthodes éthiques et scientifiquement prouvées.
219. Les autorités judiciaires doivent veiller à ce que seuls les éléments de preuve obtenus légalement soient déclarés recevables dans le cadre d'une procédure judiciaire et elles doivent faire preuve de vigilance face à tout signe indiquant qu'une déclaration a pu être faite sous la contrainte ou à la suite de mauvais traitements. Les déclarations faites sous la torture ou d'autres mauvais traitements ou contraintes doivent être exclues de toute procédure judiciaire, conformément à la règle d'exclusion¹¹¹.

110. Voir, par exemple, A/HRC/13/L.19, Résolution du Conseil des droits de l'homme, 23 mars 2010. Voir également Art. 14 du Pacte international relative aux droits civils et politiques.

111. Article 15 de l'UNCAT ; voir également A/HRC/25/60, paras. 66, 82.



220. Les individus soupçonnés et accusés d'infractions doivent être présentés physiquement devant des autorités judiciaires et pouvoir contester devant elles la légalité de leur détention. S'il existe des motifs raisonnables de croire qu'une personne déférée devant la justice pourrait avoir été victime de mauvais traitements, les autorités de poursuite et judiciaires doivent engager d'office une enquête sur ces faits¹¹². Elles doivent notamment demander un examen médico-légal, même en l'absence d'allégation ou de plainte expressément formulée.
221. Enfin, les autorités judiciaires doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour que les auteurs d'actes de torture ou de mauvais traitements soient traduits en justice et fassent l'objet de sanctions appropriées¹¹³.

Diffusion

222. Les États doivent diffuser ces Principes auprès de toutes les autorités exécutives, législatives et judiciaires compétentes, en particulier celles chargées de l'application des lois et celles impliquées dans la collecte d'informations.
223. La diffusion de ces Principes conjointement avec des organes de monitoring, des organisations de la société civile et le grand public, renforcera la confiance des citoyens dans les autorités d'enquête.
224. Les États doivent recueillir des informations sur les mesures prises par les autorités compétentes afin de mettre en œuvre les Principes relatifs aux entretiens efficaces dans le cadre d'enquêtes et de collecte d'informations et elles doivent rendre compte des évolutions en la matière aux organes internationaux et régionaux compétents.

112. Article 12 de l'UNCAT ; voir également CPT/Inf(2002)15-part, Développements dans les normes du CPT en matière de la détention par la police, 2002, para. 45.

113. Voir, par exemple, Principes directeurs applicables au rôle des magistrats du parquet, Règle 16, adoptés par le huitième Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants qui s'est tenu à La Havane (Cuba) du 27 août au 7 septembre, et Association internationale des procureurs et poursuivants, Normes de responsabilité professionnelle et déclaration des droits et des devoirs essentiels des procureurs et poursuivants, 23 avril 1999, Règle 4.3 (f).

Principes relatifs aux entretiens efficaces dans le cadre d'enquêtes et de collecte d'informations



Principe 1 Fondements

Un entretien efficace se fonde sur la science, le droit et l'éthique.



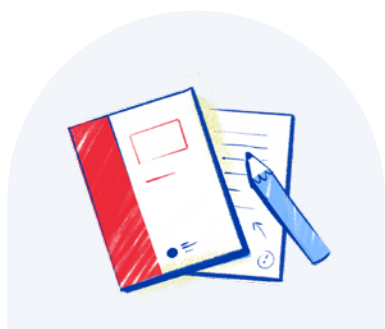
Principe 2 Pratique

Un entretien efficace repose sur un processus exhaustif de collecte d'informations exactes et fiables tout en respectant les garanties juridiques applicables.



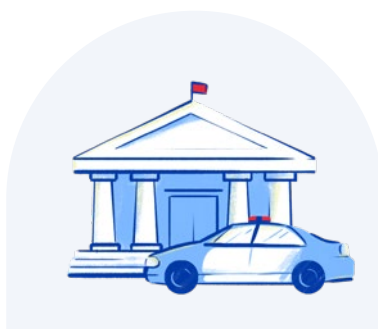
Principe 3 Vulnérabilités

Un entretien efficace doit identifier et répondre aux besoins des personnes auditionnées en situation de vulnérabilité.



Principe 4 Formation

Un entretien efficace s'appuie sur des compétences professionnelles qui requièrent une formation spécifique.



Principe 5 Responsabilisation

Un entretien efficace repose sur des institutions transparentes et responsables.



Principe 6 Mise en œuvre

La mise en œuvre d'un entretien efficace requiert de solides mesures nationales.

« Ces Principes relatifs aux entretiens efficaces sont fondés sur une science rigoureuse et sur des décennies d'expérience de la part d'enquêteurs criminels. Ils améliorent l'efficacité et l'exactitude de la collecte de preuves et empêchent les erreurs judiciaires dues à la torture et aux aveux forcés. Ils sont conçus pour protéger les droits fondamentaux des personnes soupçonnées de crime ainsi que des victimes et des témoins, et pour renforcer la confiance des citoyens dans l'application des lois. »

Juan E. Méndez,

*Co-président du Comité directeur d'expert·e·s
et ancien Rapporteur spécial de l'ONU sur la torture*

Principes relatifs aux entretiens efficaces dans le cadre d'enquêtes et de collecte d'informations

Principe 1 - Fondements

Un entretien efficace se fonde sur la science, le droit et l'éthique.

Principe 2 - Pratique

Un entretien efficace repose sur un processus exhaustif de collecte d'informations exactes et fiables tout en respectant les garanties juridiques applicables.

Principe 3 - Vulnérabilités

Un entretien efficace doit identifier et répondre aux besoins des personnes auditionnées en situation de vulnérabilité.

Principe 4 - Formation

Un entretien efficace s'appuie sur des compétences professionnelles qui requièrent une formation spécifique.

Principe 5 - Responsabilisation

Un entretien efficace repose sur des institutions transparentes et responsables.

Principe 6 - Mise en œuvre

La mise en œuvre d'un entretien efficace requiert de solides mesures nationales.