

EDITORIAL

Au-delà des autres programmes mis en œuvre par le CEFOP/DH au cours de cet exercice 2008, une autre série d'activités ont été menées et s'inscrivent plus dans le cadre du soutien à l'amélioration de l'administration de la justice en RDC en général et au Kasai Oriental en particulier. Et c'est cela qui détermine l'engagement du CEFOP/DH au processus de réforme du secteur de sécurité en République Démocratique du Congo.

C'est ainsi qu'au mois de septembre dernier une séance de travail s'est tenue à Mbuji-Mayi et a concerné les différents acteurs du monde judiciaire. Plusieurs lignes de ce bulletin sont consacrées à l'essentiel de l'essentiel du contenu de cette activité.

Par ailleurs, un autre article, de la plume du Directeur du CEFOP/DH développe une intéressante réflexion sur la Réforme du secteur sécuritaire en RDC par l'usage de l'approche nommée « vetting ».

Nous ne pouvons que demander à nos différents lecteurs, non seulement de lire ces riches réflexions, mais aussi et même surtout d'en analyser la quintessence.

Bonne lecture.

POUR TOUT CONTACT voir :

Emmanuel KABENGELE KALONJI, Tél. 00243 81 810 10 84

Fernand MBAKILAYI MUKANYA, Tél. 00243 81 606 66 54

Marcel MPOYI KAYEYA, Tél. 00243 81 507 09 60

RAPPORT DE LA SEANCE DE TRAVAIL SUR LA RESPONSABILITE DES MAGISTRATS A LA LUMIERE DE LA LOI SUR LE STATUT DES MAGISTRATS FACE AU BLOCAGE DES CAS EN JUSTICE ORGANISEE par le CEFOP/DH

INTRODUCTION

Dans la salle de formation de BICE/Mbujimayi situé en diagonal de l'Ecole MUANJADI, le CEFOP/DH a tenu une séance de travail sur la responsabilité des Magistrats à la lumière de la loi sur le statut des Magistrats face au blocage des cas en justice.

En fait, cette séance a réuni Avocats et Magistrats dont les noms figurent sur la liste ci-jointe.

La séance susvisée s'est effectuée en un jour soit le vendredi le 19 septembre 2008, et a connu comme modérateur Me Charles BASEKAYI, Avocat au Barreau de Mbujimayi et Assistant juridique de CEFOP/DH.

Il sied aussi de souligner que cette séance a connu deux facilitateurs qui suivent :

- *Juge Elie NKONGOLO KABUNDA Bantu, Conseiller à la Cour d'Appel de Mbujimayi ;*
- *Emmanuel KABENGELE KALONJI, Directeur de CEFOP/DH.*

En effet, par la prière d'ouverture, la séance a commencé à 10H00'.

Ayant alors la parole, le modérateur précité a fait lecture du programme provisoire ci-après qui fut adopté in extension :

- 9H00' : Arrivée des participants ;
- 9H15' : Début de l'activité, lecture du programme et mot de bienvenue du Directeur de CEFOP/DH ;
- 9H50' : Premier exposé sur « la responsabilité des Magistrats face au blocage des cas en justice » par le Conseiller Elie NKONGOLU, Secrétaire Provincial du SYNAMAC ;
- 10H30' : Deuxième exposé sur la responsabilité des Magistrats Militaires à la lumière de la loi sur le statu des Magistrats face au blocage des cas en justice, par l'auditeur militaire de garnison de Mbujimayi, le capitaine Alain ;
- 11H00' : Troisième exposé sur « le vetting comme une approche d'assainissement du secteur judiciaire par Emmanuel KABengele Kalonji, Directeur du CEFOP/DH ;
- 12H00' : Pause
- 13H00' : Réflexion sur l'Etat de lieux de Blocage à la lumière de la loi sur le statut des Magistrats ;
- 14H00' : Résolution et recommandation ;
- 15H00' : Fin de la séance de travail.

I. Mot de bienvenue du Directeur du CEFOP/DH.

Prenant, à son tour la parole, le Directeur de CEFOP/DH a commencé d'abord par remercier tous les participants pour avoir répondu avec empressement à l'invitation de CEFOP/DH. Il a ensuite précisé la qualité des participants à l'activité du jour en démontrant que les invitations ont été lancées qu'aux membres du Prétoire en l'occurrence les Magistrats (assis et debout) et les Avocats.

Enfin, le Directeur CEFOP/DH a fait voir que cette séance de travail rentre dans une dynamique qui s'inscrit dans un cadre de renforcement des capacités des membres de juridiction pour que la justice soit bien assurée à Mbujimayi.

Après le mot du Directeur, tous les participants se sont mutuellement présentés.

II. Quelques communications présentées

Le premier exposé sur « **La responsabilité des magistrats civils à la lumière de la loi sur le statut des magistrats face au blocage des cas en justice** » a été présenté par le Conseiller Elie NKONGOLU, Secrétaire Provincial du SYNAMAC au Kasai Oriental.

Ce 1^{er} orateur du jour a commencé son exposé en relevant différentes acceptions du mot Magistrat.

Ainsi le Magistrat est défini comme « *tout fonctionnaire ou officier civil investi d'une autorité juridictionnelle, administrative ou politique* ».

Il est aussi défini comme « *une personne exerçant ses fonctions au sein d'une juridiction de l'ordre judiciaire ou administratif et en particulier membre de la magistrature du siège ou du parquet* ».

Les Magistrats ici concernés, a précisé le facilitateur, sont les personnes investies de l'autorité juridictionnelle, qu'elles soient du siège ou du parquet.

Au fond, l'intervenant a fait noter que la constitution de la RDC ainsi que le Code de l'organisation et de la compétence judiciaires parlent des Magistrats sans les définir.

Néanmoins d'après l'économie de l'art. 87 de la loi n° 06/20 du 10 octobre 2006 portant statut des Magistrats, sont exclus du nombre de Magistrats les juges consulaires et les juges assesseurs des tribunaux du travail et de Tribunaux de paix.

• Comment devenir Magistrat

En République Démocratique du Congo, pour devenir Magistrat, il faut réunir les conditions prévues à l'article 1^{er} du Statut des Magistrats. Parmi ces conditions, a relevé l'orateur, figure en bonne place celle de jouir d'une parfaite moralité attestée par un certificat délivré par une autorité administrative et un extrait de casier judiciaire.

• Quid de la responsabilité du Magistrat en RD.Congo ?

Le Magistrat exerce une partie de l'impérium du peuple. A ce titre, il ne devra pas agir en dehors du cadre constitutionnel en se comportant comme un électron libre. Mais en toute circonstance, a confirmé le facilitateur, c'est à l'autorité de la loi seule que le Magistrat sera soumis dans l'exercice de ses fonctions comme ordonné à l'article 150 de la constitution.

• Causes de blocage des cas en justice du côté du Magistrat.

Le Facilitateur a cité la corruption, la concussion, l'ignorance, la lenteur, le manque de conscience professionnelle comme quelques causes précises de blocage des cas en justice.

Pour juguler les causes qui irritent la moralité publique, le facilitateur a précisé que le Magistrat est invité à se pénétrer de divers textes qui régissent sa carrière et plus spécialement de son statut. Ce dernier a prévu un régime disciplinaire qui n'est rien d'autre qu'un Code déontologique très strict.

- **Régime disciplinaire**

L'orateur a souligné qu'avant d'entrer en fonction le Magistrat prête un serment qui est un condensé de la ligne de conduite qu'il doit suivre tout au long de sa carrière.

Ledit serment est prévu par l'article 5 de la loi portant le statut des Magistrats.

En sus, le Facilitateur a signalé que les détails de la vie du Magistrats sont épiés par toute personne parce qu'il est investi d'un aspect du pouvoir qui le rapproche du Créateur.

Au demeurant, en analysant ledit serment et les dispositions de l'article 46 du statut susvisé, l'on constate que l'honneur et la dignité constituent le socle de la déontologie du Magistrat qui doit respecter non seulement la constitution et les lois, mais aussi les règles de la haute morale.

Le Magistrat, poursuit le facilitateur, doit se mettre en tête que le législateur est très sévère à son égard quand il dit à l'article 46 du statut que tout manquement par un Magistrat aux devoirs de son état, à l'honneur ou à la dignité de ses fonctions constitue une faute disciplinaire.

Ainsi, l'arsenal des fautes disciplinaires que le Magistrat peut commettre a été élargi.

A cet effet, l'article 47 de la loi portant le statut prérappelé utilise l'adverbe notamment « en mentionnant quelques huit faits qui constituent les fautes disciplinaires.

Le facilitateur a ainsi cité le 1^{er} et le 8^{eme} fait :

1^{er} : Le fait pour un Magistrat de parquet de ne pas rendre son avis dans les délais suivants :

- a. Endéans dix jours au pénal ;
- b. Endéans trente jours pour les matières du travail ;
- c. Endéans trente jours pour les affaires civiles ou commerciales ;

8^{eme} : le fait pour le Magistrat, au cours de l'instruction, de se rendre coupable des tortures ou d'autres traitements cruels, inhumains, dégradant ou encore de harcèlement et des violences sexuelles »

L'intervenant en outre fait allusion à l'indépendance du Magistrat vis-à-vis des autres pouvoirs de l'opinion publique et des parties.

Enfin, il a souligné le fait que le Magistrat devra se former continuellement en vue d'être utile au peuple qui lui a délégué son pouvoir.

En conclusion

L'intervenant a fait noter pour terminer que la responsabilité du Magistrat est très grande.

En se soumettant à la loi, le Magistrat va rendre son travail agréable et profitable à l'Etat qui, à son tour, pourra compter sur lui pour éventuellement lui confier certaines missions et faveurs.

Le travail de qualité de Magistrat aidera à endiguer les causes de blocage dans les cas de justice.

PARTAGE D'IDEEES

En échange, les participants ont enrichi les débats avec les éléments ci-après :

Les vraies causes de blocage de cas en justice sont établies par le manque de culte de personnalité, des valeurs hautement morales et d'éthique chez les membres du prétoire en l'occurrence les juges, les magistrats et les avocats.

Il y a blocage lorsque le juge à bon escient rend des mauvais jugements pour favoriser telle ou telle autre partie en cause.

Les fautes disciplinaires susceptibles d'être commises par le Magistrats telles que prévues aux articles 46 et 47 du statut de Magistrat précité, constituent des fautes très graves qui nécessitent non seulement les sanctions disciplinaires mais aussi les sanctions pénales.

Le deuxième exposé a porté sur **la nouvelle approche d'assainissement du secteur judiciaire : « le Vetting »**, présenté par Emmanuel KABENGELE, Directeur du CEFOP/DH.

L'orateur a commencé par faire constater que son exposé n'était que le fruit d'une petite réflexion sur la réforme de la justice au moyen d'une nouvelle approche d'assainissement du secteur judiciaire, conceptualisée par le terme anglais « Vetting ».

Sa communication a porté sur deux points essentiels qui sont :

- *L'approche terminologique du mot « vetting » ;*
 - *Le Vetting comme moyen d'assainissement du secteur judiciaire en République Démocratique du Congo.*
- **APPROCHE TERMINOLOGIQUE DU « VETTING »**

Le « Vetting » est un mot qui dérive du verbe anglais « to vet » et qui équivaldrait littéralement au mot examiner, ici assimilé au verbe « assainir ». Selon l'usage, le mot « Vetting » (assainissement) fait référence à l'examen des dossiers à propos de l'emploi des individus et autres rapports pour l'embauche ou le licenciement sur le lieu de travail.

Le « Vetting » est souvent, a enchainé l'orateur, un élément essentiel de réforme de la justice adoptée par les nouveaux gouvernements qui tentent de faire face aux violations des droits de l'homme et à la corruption rampante qu'ils ont reçues en héritage.

Dans sa forme la plus familière, le vetting consiste à révoquer les personnes ayant eu des conduites inacceptables des emplois du secteur public comme la police, l'armée, les services secrets de renseignements et même la justice.

En effet, le processus de vetting implique l'étude de multiples sources d'informations et de preuves afin de déterminer si un fonctionnaire particulier a participé à des abus dans le passé.

Dans le cadre de ce processus de vetting, le facilitateur a fait noter que de nombreux avantages peuvent se présenter en tant que mécanismes de justice traditionnelle. Ce qui permet de limiter le risque d'abus en cours ou à venir, augmenter la confiance de la population dans les institutions publiques, réduire les obstacles aux poursuites et contribuer à rétablir la réputation des fonctionnaires qui avait été injustement salie de part leur association avec les brebis galeuses de leur service.

A propos de l'organisation des processus de vetting, les personnes choisies détermineront son échec ou son succès. Et la structure peut être à la fois interne et externe ou peut avoir la capacité

d'émettre et de faire exécuter les citations à comparaître, être investi du pouvoir de fouille, de saisie, de protection des témoins et le droit d'imposer les sanctions diverses.

A vrai dire, bien que le vetting soit un outil indispensable pour extirper les brebis galeuses des portes de confiance, il n'est pas lui seul suffisant pour punir ou empêcher la corruption et les atteintes aux droits de l'homme. Il s'avère nécessaire de créer de nouvelles institutions telles que comités de surveillance

Un point essentiel est celui de prêter une attention particulière au risque que les individus révoqués d'un emploi du secteur public peuvent représenter lorsqu'ils se tournent vers les activités criminelles après leur révocation. La meilleure des solutions dans ce cas est que le gouvernement prépare ces fonctionnaires leur nouvelle vie.

- **Le Vetting comme moyen d'assainissement du secteur judiciaire en R.D Congo**

Dans le cadre de réforme ou d'assainissement du secteur judiciaire, le Vetting constitue une procédure administrative établie pour examiner systématiquement les individus dans une institution afin de déterminer dans quelle mesure ces individus méritent de garder leur poste.

La finalité quant à ce, est celle de transformer le secteur judiciaire afin de leur donner une sève neuve, pour ce faire le renforcement de l'indépendance du pouvoir judiciaire constitue une priorité.

A ce effet, la gestion de ce secteur ne devrait plus relever de l'autorité directe du titulaire du ministère de la justice, mais plutôt de la compétence exclusive d'un organe indépendant, en l'occurrence le Conseil Supérieur de la Magistrature.

L'orateur a suggéré qu'après cette étape préalable du renforcement de l'indépendance du Pouvoir Judiciaire par la mise en œuvre effective du Conseil Supérieur de la Magistrature s'en suit en sus, un examen systématique de tous les Magistrats et du personnel du secteur judiciaire. Cet examen tiendra dûment compte de deux aspects : la compétence ou la capacité d'une part, et l'intégrité d'autre part.

Ce qui n'est pas tout, a confirmé l'intervenant, qui a aussi souhaité que l'on puisse aller plus loin jusqu'à l'institutionnalisation d'un mécanisme permanent dans le secteur judiciaire qui serait, tant soit peu, et de manière périodique un contrôle sur la qualité de travail des magistrats et pourrait les coter périodiquement en fonction de leur performance.

De ce fait, les promotions pourront bien entendu, être octroyées sur base des mérites réellement constatés et vérifiés.

- **Conclusion du deuxième exposé**

Comme dernier mot, l'orateur a fait noter qu'il n'y a rien de plus sinon constater que quelles que soient les bonnes intentions de certains magistrats et autres acteurs du monde judiciaire de pouvoir aller de l'avant seule la volonté politique des dirigeants est une garantie de succès dans la mise en œuvre de la réforme de la justice par l'usage de l'approche « Vetting ».

ECHANGES

Dans le débat, quelques éléments de réflexion ont enrichi la communication de la manière ci-après :

Q/1 : L'organe de vetting peut-il résister devant la corruption dans un pays comme le nôtre ?

R/ Il est question ici de faire appel à la notion d'éthique morale. Les Congolais comme tous les autres africains doivent faire l'effort pour changer les mentalités et avoir un comportement responsable.

Le vetting est avant toute chose, un outil de gestion des fonctionnaires de l'Etat . C'est une procédure de gestion ou une commission de discipline qui a un rôle de suivi et d'évaluation des compétences dans tous les aspects (profession , probité morale, audit ...)

Q/2 : Le Vetting –a-t-il fonctionné ailleurs ? et si tel est le cas , il reste de savoir s'il est rattaché au Gouvernement et comptabilisé dans le budget national ou encore constitue une ONG.

R/ Il a existé dans d'autres pays sous la forme service public , son budget se retrouve dans le budget de l'Etat .

Q/3 : de quelle manière le Vetting peut-il aider lorsque l'on propose de limoger les fonctionnaires pour créer la confiance ? . Comme illustration , le feu Président L. Désiré Kabila a révoqué un bon nombre des magistrats qui sont aujourd'hui repris à la magistrature .Comment alors le vetting peut-il s'y prendre concrètement ?

R/ Il faut souligner qu'au Congo, il y a manque de hautes cultures morales, de conscience et de personnalité. Ainsi le Vetting va faire peur , l'on ne pourra facilement l'appliquer et pourtant toute notre société a besoin de vetting pour la meilleure restructuration, mieux de la réforme générale.

Pour atteindre le résultat escompté, dans le vetting il faut s'éviter les dossiers sans preuve, les affirmations gratuites .

Ainsi, le magistrat mis en cause donnera ses renseignements sincères dans les formulaires lui confiés en précisant les sources de vérification.

Les travaux en carrefour se sont poursuivis dans les après midis et un certain nombre des stratégies ont été retenues

Vient de paraître aux Editions L'EPIPHANIE et disponible au Mini - Centre de Documentation du CEFDP/DH, l'intéressant ouvrage du Révérend Père Pierre MWAMBA TUJIBIKILA, sur le thème « Pour un vrai Etat de droit au lendemain des élections en RD Congo ». Pour ceux qui voudraient s'en procurer, qu'ils se rendent au Bureau du CEFDP/DH.

LE VETTING COMME APPROCHE DE REFORME DU SECTEUR SECURITAIRE EN RDC

*Par Emmanuel KABENGELE KALONJI'
Directeur du CEFOP/DH*

PROPOS INTRODUCTIFS

Il nous revient, dans les lignes qui suivent, de faire état d'une certaine approche de réforme du secteur sécuritaire en général et de la police ou de l'administration de la justice en particulier, conceptualisée par le vocable « vetting », auquel nous tenterons de donner un certain nombre d'explications dans la présente communication.

Mais comme nous voudrions évoluer dans un monde de verre où tout est clair en explicitant le cheminement logique de notre pensée, nous nous devons de dire et l'honnêteté scientifique l'exige, que les développements qui suivent ne viennent pas totalement et entièrement de nous. Nous avons pu trouver l'inspiration en faisant lecture de plusieurs documents non seulement de l'ICTJ (entendez par là le Centre International sur la Justice Transitionnelle) qui est une référence incontestée dans ce domaine, mais aussi et même surtout de certains experts dont notamment ceux de l'IDASA². Et notre propre grille de lecture nous sera également d'un grand secours.

Ainsi, au-delà de cette petite introduction et de la brève conclusion qui s'en suivra, cette communication ne portera que sur deux points :

- ✓ *Le premier point concerne l'approche terminologique du mot « vetting » ;*
- ✓ *Le deuxième point est relatif au « vetting » comme moyen de réforme du secteur sécuritaire en République Démocratique du Congo.*

I. APPROCHE TERMINOLOGIQUE DU « VETTING »³

Le « vetting » est un mot qui nous vient de l'anglais et tiré du verbe « to vet », qui équivaldrait littéralement en français au mot « examiner ». Mais littérairement, nous l'assimilons plus au verbe « assainir ».

Et en termes de justice transitionnelle, certains auteurs l'apparentent au mot « criblage ». Mais ce que l'on peut retenir de ce mot en termes de l'essentiel, c'est que dans le langage courant, le terme « vetting » (assainissement) fait référence à l'examen de dossiers à propos de l'emploi des individus et autres rapports pour l'embauche ou le licenciement sur le lieu de travail. Le « vetting » est souvent un élément essentiel des réformes de la justice adoptées par les nouveaux gouvernements qui tentent de faire face aux violations des droits de l'homme et à la corruption rampante qu'ils ont reçues en héritage.

¹ Emmanuel KABENGELE KALONJI est détenteur d'un diplôme de Licence en Droit de l'Université de Mbuji-Mayi en option droit privé et judiciaire. Professionnellement, il œuvre dans le domaine de promotion et protection des droits de la personne humaine. Ce qu'il a amené à suivre quelques formations post-universitaires tant au niveau international que celui national avec une orientation précise en matière de justice transitionnelle où il a suivi des cours approfondis au premier « programme français de justice transitionnelle » à Rabat au Maroc à l'initiative du Centre International sur la Justice Transitionnelle (ICTJ en sigle) dont le siège est à New York. Actuellement, il est Directeur du Centre d'Etudes et de Formation Populaires pour les Droits de l'Homme (CEFOP/DH), une ONG des droits de l'homme de droit congolais dont le siège est basé à Mbuji-Mayi en RDC. Il est outre, le Premier Vice Président de la Société Civile du Kasai Oriental et le Coordonnateur de la Synergie Provinciale de Lutte contre l'Impunité au Kasai Oriental en RDC. Il a également publié certain nombre d'articles et livrets en droits de l'homme et en éducation à la citoyenneté responsable.

² Institut Sud Africain pour la Démocratie en Afrique

³ Pour plus de précision lire Mark Freeman, *Qu'est-ce que la justice transitionnelle ?*, Programme sur la Justice Transitionnelle de Rabat du 9 au 15 juin 2007, version disponible en CD.

Dans sa forme la plus familière, le « vetting » consiste à révoquer les personnes ayant eu des conduites inacceptables des emplois du secteur public comme la police, le système carcéral, l'armée, les services secrets de renseignements et même la justice. Le processus de « vetting » implique habituellement un examen détaillé comprenant l'étude de multiples sources d'information et de preuves afin de déterminer si un fonctionnaire particulier a participé à des abus dans le passé. En outre, le processus tend à exclure les procédures qui permettent à la personne en cours d'investigation de prendre connaissance des allégations faites à son encontre et qui lui donnent la possibilité de répondre à ces allégations par écrit devant l'instance chargée du processus de « vetting ».

De cette façon entre autres, on peut différencier le processus de « vetting » de la lustration, qui est un terme habituellement utilisé en Europe de l'Est et en Europe centrale en référence aux lois et aux politiques qui impliquaient le rejet et la disqualification à grande échelle, non pas sur la base de l'examen de dossiers individuels, mais sur l'appartenance à un parti, les opinions politiques ou l'association avec des services secrets considérés comme tyranniques.

Bon nombre de lois de lustration ont été critiquées par la communauté internationale pour leur violation des règles fondamentales de justice en matière de procédures, notamment en imposant une sanction qui soit basée sur la culpabilité collective et non pas sur la culpabilité individuelle, en violant la présomption d'innocence, en imposant des restrictions à la nomination ou l'élection à certains postes (en violation du principe de non-discrimination pour opinions politiques), en limitant injustement le droit de se pourvoir en appel auprès d'institutions juridiques et en utilisant systématiquement de fausses informations datant de l'époque communiste pour faire la preuve d'un comportement criminel.

Pour ces raisons entre autres, le « vetting » est généralement un modèle préférable à la lustration pour se séparer de fonctionnaires coupables de fautes professionnelles graves.

Le processus de « vetting » peut présenter de nombreux avantages en tant que mécanisme de justice transitionnelle. Il peut entre autres aider à limiter le risque d'abus en cours ou à venir, augmenter la confiance de la population dans les institutions publiques, aider à réduire les obstacles aux poursuites et contribuer à rétablir la réputation des fonctionnaires qui avait été injustement salie de part leur association avec les « brebis galeuses » de leur service.

En ce qui concerne l'organisation de procédures de « vetting », un certain nombre de facteurs et de questions doivent être pris en compte. Peut-être et avant toute chose, la personne ou les personnes choisies pour gérer l'organe de « vetting » détermineront en fin de compte son succès ou son échec. Ces personnes représentent le visage public du processus, et leur intégrité et leur autorité politique peuvent jouer un rôle crucial. Il est souhaitable que leur sélection se fasse en toute transparence, en incluant au moins une part de consultation publique ou, dans le cas d'organes de « vetting » plus modestes et informels, une consultation entre institutions.

Pour ce qui est de la structure à proprement parler des mécanismes de « vetting », on peut envisager plusieurs modèles. Il peut s'agir d'une structure externe établie selon la loi ou par ordonnance ou bien d'une structure interne établie par les autorités à l'intérieur de l'institution en question. Il peut n'y avoir qu'une seule structure de « vetting » pour examiner les conduites au sein de diverses institutions ou une multitude de structures de « vetting » propres à chaque institution à réformer. Cette structure peut avoir un caractère administratif, non judiciaire ou quasi judiciaire. Ses membres peuvent appartenir à la communauté nationale ou internationale, être tous extérieurs aux institutions ou en faire partie.

L'organe de « vetting » peut être temporaire ou *ad hoc* ou alors il peut être un organe permanent en charge du « vetting » des personnes ayant commis des abus dans le passé et également de celles susceptibles d'en commettre à l'avenir. Sa taille peut être variable, d'un très grand nombre à un nombre relativement restreint de membres du personnel. Ces derniers peuvent être nommés par des ministres

spécifiques (par ex: le ministre de la Justice ou l'adjoint du ministre de la Justice) ou par un comité de sélection indépendant.

Il est également important de remarquer que le succès de mécanismes de « vetting » dépendra souvent de la présence de preuves fiables. On conseille généralement, pour établir le profil général d'un individu, de se reposer sur un maximum de sources d'information fiables: documents officiels déclassifiés, compte-rendus d'audiences, transcriptions de procès au civil et au pénal, plaintes déposées auprès de l'institution en question concernant certains fonctionnaires, dossiers d'enquêtes policières, rapports d'ONG locales et internationales de lutte contre la corruption et de défense des droits de l'homme.

Les mécanismes de « vetting » doivent se conformer aux principes fondamentaux d'une procédure équitable ou « due process »; les efforts de reconstruction des institutions corrompues et qui abusent de leur pouvoir ne devraient pas reproduire les pratiques inadaptées et néfastes qui sont précisément l'objet des réformes.

Ainsi, les personnes que le processus de « vetting » vise à renvoyer devraient: être prévenues des charges qui pèsent contre elles; avoir le droit de les contester devant l'organe de « vetting », elles-mêmes ou par l'intermédiaire d'un avocat, par écrit ou oralement; avoir le droit de faire appel d'une décision défavorable auprès d'une instance impartiale; et être informées de leurs droits dans un délai raisonnable.

En matière de pouvoir, un organe de « vetting », dans sa forme la plus poussée, peut avoir la capacité d'émettre et de faire exécuter des citations à comparaître pour témoignage et établissement de preuves et de faire exécuter ces citations en recourant aux procédures prescrites dans les cas d'outrage à la Cour si la personne recevant la citation à comparaître refuse, en toute illégalité, de se présenter devant l'organe de « vetting », de lui fournir des documents ou de répondre à ses questions.

Un organe de « vetting » pourrait également être investi du pouvoir de fouille et de saisie ainsi que du pouvoir de protection des témoins.

L'organe de « vetting » peut se voir attribuer le droit d'imposer des sanctions diverses. Il devrait bien sûr pouvoir ordonner la révocation de fonctionnaires mais il pourrait également se voir conférer le droit d'imposer d'autres sanctions comme des interdictions qui restent dans les limites du raisonnable (par ex: l'interdiction temporaire de travailler dans la fonction publique ou l'interdiction du port d'arme), la réduction de la pension de retraite ou autres avantages liés au statut, l'imposition d'actes de restitution ou de travaux d'intérêt général ou le paiement d'amendes. Les cas d'abus les plus sévères pourraient être référés aux autorités judiciaires pour de plus amples investigations.

Un organe de « vetting » peut aussi se voir attribuer le droit d'imposer des sanctions moins sévères pour des cas d'abus moins graves ou à l'encontre de personnes fournissant des preuves en vue d'alléger leur culpabilité, telles que le fait de s'être opposé à des abus ou d'en avoir signalé. Des sanctions plus légères peuvent inclure: une suspension temporaire (plutôt que définitive) de travailler, la rétrogradation, le changement de poste, la possibilité de faire à nouveau acte de candidature sur un poste à l'intérieur de l'institution en question ou dans une autre institution du service public ou bien la possibilité de garder son poste avec mise à l'épreuve et un salaire inférieur.

Il peut être important cependant d'encourager l'organe de « vetting » à octroyer des sanctions plus légères à condition que les personnes s'acquittent d'obligations supplémentaires comme par exemple, des formations, des actes de restitution aux victimes, des travaux d'intérêt général et/ou une coopération avec les autorités judiciaires.

Bien que le « vetting » soit un outil indispensable pour extirper les « brebis galeuses » des postes de confiance, il n'est pas à lui seul suffisant pour punir ou empêcher la corruption et les atteintes aux droits de l'homme. Des réformes de fond doivent l'accompagner, ainsi que d'autres mesures visant à la prévention, à l'établissement des responsabilités et aux réparations. Il peut s'avérer nécessaire de créer de nouvelles institutions comme, par exemple, des comités civils de surveillance (pour contrôler la police et l'armée), une commission nationale des droits de l'homme, une autorité de vérification suprême, un médiateur (qui recevra les plaintes contre les fonctionnaires et enquêtera), un bureau de lutte contre la corruption, des tribunaux spécialisés et des cliniques d'aide juridique pour les pauvres.

Des politiques et des programmes de formation sur les droits de l'homme et la lutte contre la corruption devront parfois être mis en place pour la police, les militaires, les juges, les procureurs et les fonctionnaires afin de transformer leur statut d'acteurs de la répression ou de l'indifférence en acteurs de la réparation.

En outre, des réformes légales, constitutionnelles et politiques qui permettent de consolider la démocratie, les droits de l'homme et l'Etat de droit peuvent être importantes dans des domaines tels que la propriété foncière; la protection des réfugiés; l'impôt sur le revenu; l'égalité des salaires; les nominations dans le secteur de la justice, la titularisation, la promotion et la discipline; les modes d'élections; l'indépendance des médias; la liberté d'information; la discrimination positive; le désarmement; le financement des partis politiques; et la législation pénale et son application.

On peut tirer de nombreuses leçons des tentatives de réforme de la justice dans d'autres pays. Une leçon importante à retenir est le fait que la quantité et la qualité des efforts de réforme ne doivent pas dépasser les capacités au niveau local en matière d'infrastructures institutionnelles et de ressources humaines et financières. Une telle erreur pourrait en fin de compte retarder au lieu de faire avancer le processus de réforme.

Autre leçon apprise en parallèle, surtout en matière de procédures de « vetting », il est nécessaire de prêter une attention particulière au risque que les individus révoqués d'un emploi du secteur public (en particulier dans l'armée, la police et les services secrets de renseignements) peuvent représenter lorsqu'ils se tournent vers des activités criminelles après leur révocation. Ce problème doit être impérativement anticipé en autorisant par exemple l'organe de « vetting » à suggérer des moyens pour le gouvernement de préparer ces fonctionnaires à leur nouvelle vie.

En particulier dans des contextes de transition, où les taux de criminalité et de chômage sont élevés, il conviendrait d'envisager des mesures de recyclage professionnel, des programmes d'apprentissage pour travailler dans le civil ou d'autres formes de réintégration économique durable. Cependant de telles mesures doivent être clairement définies pour ne pas être considérées comme des récompenses attribuées sans condition pour des abus commis dans le passé. Enfin, et peut-être surtout, les réformes de la justice doivent être conçues comme un processus à long terme. Il faut généralement des années avant que l'on puisse évaluer le succès ou l'échec de nouvelles lois et de nouvelles institutions, et il est donc important d'avancer avec détermination mais sans précipitation.

II. LE VETTING COMME APPROCHE DE REFORME DU SECTEUR SECURITAIRE EN RDC

Sur ce point, nous pourrions illustrer avec deux domaines du secteur sécuritaire : le domaine de la justice et celui de la Police.

2.1. Le vetting comme moyen d'assainissement du secteur judiciaire en RDC

Pour la réforme du secteur judiciaire en République Démocratique du Congo, l'approche « vetting » pourrait réellement aider à assainir ce secteur. Le programme de « criblage » ou d'assainissement,

appelé « vetting » est une procédure administrative établie pour examiner systématiquement les individus dans une institution afin de déterminer dans quelle mesure ces individus méritent de garder leur poste⁴. Le recours à cette procédure s'avère opportun et pertinent pour plus d'efficacité dans le domaine de l'administration de la justice en RDC.

La finalité étant de transformer le secteur judiciaire afin de lui donner une « sève neuve » pour le rendre plus efficace afin de le voir mériter la confiance du public. Car nul ne doute qu'aujourd'hui, au moment où nous faisons cette analyse, aux yeux d'un justiciable moyen congolais, « la justice incarne l'injustice, la corruption, le tribalisme, la magouille,... et ce justiciable moyen vient actuellement à la justice en tremblant, parce qu'il ne sait pas quel sort lui sera réservé ». C'est pourquoi, ce vetting est plus que nécessaire pour donner à ce justiciable moyen le bon goût de cette justice.

Toutefois, un certain préalable s'impose avant la mise en œuvre de ce programme de vetting : c'est le renforcement de l'indépendance du pouvoir judiciaire en ne le faisant pas relever d'aucune autre instance ou autorité. A cet égard, la gestion de ce secteur ne devrait plus normalement relever de l'autorité directe du titulaire du ministère de la Justice (qui est un organe de l'exécutif). Ceci devrait relever de la compétence exclusive plutôt d'un organe indépendant, à qui revient une telle responsabilité. Il s'agit du Conseil supérieur de la magistrature, dont l'autonomie vient d'être soulignée dans l'exercice de sa triple mission : **consultative, disciplinaire et de gestion du budget du corps judiciaire**.

Réfléchissant aussi, à l'occasion du séminaire organisé par l'institut pour la démocratie et le leadership politique en décembre 1999, sur la « Justice et société », le professeur Lwamba Katansi, avocat près la Cour d'Appel de Kinshasa/Gombe s'était appesanti sur la réforme du statut social du magistrat, pour laquelle il exigeait trois conditions essentielles : un traitement ou salaire conséquent, un logement conséquent, un mode de locomotion conséquent, un lieu de travail digne. Sous ce préalable, il demandait l'établissement du contrôle du travail du juge : un contrôle extrinsèque. Le contrôle extrinsèque, qui concerne les magistrats debout et assis sur l'aspect disciplinaire, incombe au Conseil supérieur de la magistrature. Le Contrôle interne, qui doit déteindre sur la qualité des jugements et arrêts et de leurs révisions, passerait par trois modalités : l'annotation sur jugement ou arrêt, la doctrine et la publication dans la grande presse.

Face à l'impératif de garantie de l'indépendance du pouvoir exécutif, le séminaire « Justice et société » avait proposé la « révision du statut du ministère de la Justice au sein du gouvernement en en faisant un ministère délégué et par la réinstauration du principe de l'inamovibilité du juge ». Sur ce même sujet, de « lege ferenda » il faudra que l'article 149 de la Constitution qui est relatif à l'indépendance du pouvoir judiciaire, puisse reprendre un alinéa spécifiant que « toute interférence des autres pouvoirs sur le pouvoir judiciaire sera considérée comme de la haute trahison ».

En sus, les articles 10 et 12 du Code d'organisation et de la compétence judiciaire, qui permettent au ministre de la Justice de donner des injonctions au Procureur général de la République pour « initier ou continuer toute instruction portant sur des faits infractionnels qui ne ressortent pas de la compétence de la Cour suprême de justice » doivent être abrogés.

Il y a lieu de rapprocher la justice des justiciables par la nomination de plusieurs magistrats et, à l'instar des juridictions de référés en France, créer un Grand nombre de juridictions au niveau des entités administratives décentralisées. Pourquoi ne pas penser au système d'élection des magistrats, surtout ceux occupant de poste de responsabilité comme les chefs des juridictions comme cela se fait au Etats Unis !

⁴ Mark FREEMAN, Les réformes institutionnelles (notes prises au Programme français de justice transitionnelle à Rabat organisé par ICTJ du 09 avril au 15 juin 2007).

Après cette étape préalable du renforcement de l'indépendance du pouvoir judiciaire par la mise en œuvre effective du Conseil Supérieur de la Magistrature [*nous disons effective, car de manière théorique le Conseil supérieur de la magistrature est censée exister parce que le texte le réglementant et organisant son fonctionnement a déjà eu à être promulgué il y a plus d'un mois*], s'en suit un examen systématique de tous les magistrats et du personnel du secteur judiciaire. Cet examen tiendra dûment compte de deux aspects : la compétence (ou la capacité) d'une part, et l'intégrité d'autre part.

Pour cela, à titre d'éléments indicateurs pour le vetting, il convient au préalable de faire le recensement et l'identification de tous les magistrats et autre personnel judiciaire. Après, on devra procéder à l'analyse de différentes informations reçues à partir d'un formulaire complété par l'intéressé lui-même et sur base d'autres sources d'informations extérieures [comme des décisions judiciaires, des sanctions connues durant la carrière, etc].

Par exemple, pour les juges on pourra voir si leurs anciennes décisions de justice ont été attaquées de « mal jugé ». Et là le juge concerné pourrait soit être limogé au profit d'un autre plus performant soit être dégradé. L'on pourrait ainsi progressivement établir des critères bien précis pour certifier le dossier de tel ou tel autre magistrat.

Mais il ne suffit pas seulement de s'arrêter à cette étape et pouvoir dire que le « vetting » est achevé, encore faudrait-il, à notre humble avis, aller plus loin jusqu'à l'institutionnalisation d'un mécanisme permanent dans le secteur judiciaire qui ferait de manière périodique un contrôle sur la qualité de travail de magistrat et pourrait les coter périodiquement en fonction de leur performance. Ainsi, les promotions pourront être octroyées sur base des mérites constatés.

Ceci étant, le Conseil Supérieur de la Magistrature a du pain sur la planche. Et au sein de cet organe, l'on pourrait même penser créer une commission spéciale chargée du « vetting ».

2.2. Le vetting comme approche de réforme de la Police Nationale Congolaise

La réforme de la Police Nationale Congolaise par le recours à l'approche « vetting » est justifiée par plusieurs paramètres qui sont :

- ✓ *D'abord, **la mentalité et la culture actuelle de la police** qui se démontrent encore aujourd'hui par un comportement antagoniste à la population. De même, les trois décennies de dictature ont laissé les séquelles d'une police oppressive et abusive qui s'est habituée à mieux servir les intérêts individuels des dirigeants en mettant au bas échelon, la sécurité de la population et de leurs biens. De plus, les différentes guerres ont divisé le corps de police qui doit encore parachever son processus de réintégration. En outre, excessivement militarisée, la police est négativement perçue par la population qui la considère comme étant brutale, corrompue, source de harcèlement et d'insécurisation des personnes et de leurs biens⁵. Il en résulte ainsi une relation de méfiance, tendue et détériorée entre la police et la population.*
- ✓ *Ensuite, l'on pourrait justifier la réforme par **la faiblesse du cadre réglementaire** régissant la Police Nationale Congolaise avec une Loi Organique vague et obsolète, précipitamment élaborée en janvier 2002 et qui se doit de faire aujourd'hui l'objet d'amendements en vue de l'adoption d'une nouvelle Loi Organique.*

⁵ IDASA, Rapport d'ateliers sur le renforcement de la participation de la Société Civile à la Réforme de la Police en RDC, décembre 2006 et février 2007, p.4.

- ✓ Enfin, la justification la plus vibrante pour la réforme réside dans la nécessité de **transformation et de démocratisation de toutes les institutions** de la nouvelle République. Ceci appelle, par conséquent, la Police Nationale Congolaise à s'adapter à son nouvel environnement démocratique, par le biais du processus de réforme institutionnelle qui devra la conduire à établir un partenariat avec ses clients et ainsi, à refléter le modèle d'une police républicaine.

C'est pourquoi, le « vetting » est plus que nécessaire pour donner au citoyen moyen congolais, le bon goût de faire confiance aux nouvelles Institutions dont notamment celles chargées de la gestion du secteur sécuritaire.

Concrètement, au préalable, l'on pourrait créer un organe chargé de l'examen systématique, pour ne prendre que le cas de la Police⁶, de tous les policiers.

Cet examen tiendra dûment compte de deux aspects : la compétence (ou la capacité) d'une part, et l'intégrité d'autre part.

Pour cela, à titre d'éléments indicateurs pour le vetting, il convient au préalable de faire le recensement et l'identification de tous les policiers. Après, on devra procéder à l'analyse de différentes informations reçues à partir d'un formulaire complété par l'intéressé lui-même⁷ et sur base d'autres sources d'informations extérieures [comme les dossiers disciplinaires, des sanctions connues durant la carrière, la manière dont le concerné a été recruté, ce qu'il faisait avant son intégration dans la Police, etc].

Par exemple, pour les policiers qui ont un passé suffisamment chargé, l'on pourrait soit les assainir en leur trouvant d'autres mécanismes :

- *Le reclassement*
- *La reconversion (ex. Service National)*
- *Le départ volontaire (à l'instar de CONADER)*
- *La retraite volontaire anticipée*
- *La retraite statutaire*
- *La création des projets communautaires et de réinsertion socio-économique*
- *La création des centres de recyclage et de formation.*

Ainsi, l'on pourrait en arriver à l'établissement des critères bien précis pour certifier le dossier de tel ou tel autre policier. Et pour ceux qui auront des dossiers pas chargés, l'on pourrait positivement leur conférer les fonctions en raison de leurs compétences respectives.

Mais il ne suffit pas seulement de s'arrêter à cette étape et pouvoir dire que le « vetting » est achevé, encore faudrait-il, à notre humble avis, aller plus loin jusqu'à l'institutionnalisation d'un mécanisme permanent dans la Police Nationale Congolaise qui ferait de manière périodique un contrôle sur la qualité de travail de chaque policier et pourrait les coter périodiquement en fonction de leur performance. Ainsi, les promotions pourront être octroyées sur base des mérites constatés.

Et là, le Conseil Supérieur de la Police, qui pourrait être institué, pourrait prévoir en son sein un organe ou mieux une commission spéciale chargée du « vetting ».

⁶ Mais cela peut être valable pour les autres cas

⁷ C'est-à-dire le Policier

QUE DIRE POUR CONCLURE ?

Rien de plus sinon constater que quelles que soient les bonnes intentions de certains magistrats et autres acteurs du monde judiciaire, de certains Officiers Supérieurs de la Police et autres acteurs du secteur sécuritaire de pouvoir aller de l'avant, seule la volonté politique des dirigeants est une garantie de succès dans la mise en œuvre de la réforme de la justice par l'usage de l'approche « vetting ».

Et la plus grave erreur que l'on pourrait se faire de notre petite réflexion, c'est de penser que l'on a achevée alors que l'on n'a fait que poser des jalons sur une piste, avec espoir d'être enrichi tout au des échanges qui vont s'en suivre.

LA RESPONSABILITE DES MAGISTRATS CIVILS A LA LUMIERE DE LA LOI SUR LE STATUT DES MAGISTRATS FACE AU BLOCAGE DES CAS EN JUSTICE

*Par Mr Elie NKONGOLO KABUNDA BANTU,
Conseiller à la Cour d'Appel de Mbujimayi.*

Nous allons parler de la responsabilité des magistrats en nous référant à leur statut. Mais quelle est la définition du magistrat ?

Différentes acceptions sont relevées par le dictionnaire Larousse dans son édition 2007 : d'abord le magistrat ou magistrate est défini comme « tout fonctionnaire ou officier civil investi d'une autorité juridictionnelle, administrative ou politique », il est aussi défini comme « personne exerçant ses fonctions au sein d'une juridiction de l'ordre judiciaire ou administratif et en particulier membre de la magistrature du siège ou du parquet.

Précisons que l'autorité juridictionnelle est exercée par exemple par les membres des tribunaux ou des cours, l'autorité administrative par un maire ou un préfet, et l'autorité politique par un ministre ou un président de la République.

Il ya lieu de signaler ici que le mot magistrat suprême n'existe pas dans le système juridique de la RD Congo où il est abusivement utilisé en rapport avec le mandat du président de la République.

Mais, en France le terme magistrature suprême est utilisé pour désigner la fonction de président de la République.

Les magistrats concernées par notre sujet sont les personnes investies de l'autorité juridictionnelle, qu'elles soient du siège ou du Parquet.

La constitution du 18 février 2006 de la RD Congo ne définit pas ce type de magistrat, mais elle dit à l'alinéa 3 de l'article 150 qu'une loi organique fixe le statut des magistrats et ce, après avoir dit à l'article 149 que le pouvoir judiciaire est dévolu aux juridictions qu'elle énumère ainsi qu'aux parquets rattachés à ces juridictions par ailleurs, le code d'organisation et de compétence judiciaires, après avoir dit à son article 1^{er} que le personnel judiciaire comprend aussi les magistrats, parle de ces derniers à son article 2 en énumérant leurs grades statutaires. Ce code dit en effet :

- Sont magistrats : le premier président, les présidents et les conseillers de la cour suprême de justice, le premier président, les présidents et les conseillers des cours d'appel et de la cour de sûreté de l'Etat, les présidents et juges des tribunaux de grande instance, les présidents et juges des tribunaux de paix.

- Le procureur général de la République , les premiers avocats généraux de la République et les avocats généraux de la République , les procureurs généraux , avocats généraux et substituts du procureur général près les cours d'appel et près la cour de sûreté de l'Etat , les procureurs de la République , les premiers substituts et substituts du procureur de la République près les tribunaux de grande instance

Ce sont les personnes revêtues des grades ci-dessus énumérés qui sont concernées par notre sujet parce qu'à son article 87, le statut des magistrats du 10 octobre 2006 exclut les juges consulaires établis par la loi n° 002/2001 du 03 juillet 2001 portant organisation du tribunal de commerce , les juges assesseurs des tribunaux de travail et les juges assesseurs des tribunaux de paix ? En magistrature militaire les grades sont autrement désignés.

Pour devenir magistrat en RD Congo , il faut remplir les conditions prévues à l'article 1^{er} du statut des magistrats parmi ces conditions , figurent en bonne place celle de jouir d'une parfaite moralité attestée par un certificat délivré par une autorité administrative et un extrait de casier judiciaire. Le magistrat a-t-il une responsabilité en RD Congo ?

La réponse est oui, un grand Oui parce que cette responsabilité est très grande.

En effet la mission constitutionnelle du pouvoir judiciaire est celle comme dit l'alinéa 1^{er} de l'article 150, d'être le garant des libertés individuelles et des droits fondamentaux des citoyens . Il est aussi précisé à l'article 149 de la constitution que la justice est rendue sur l'ensemble du territoire national au nom du peuple.

Dès lors , le magistrat qui sait qu'il exerce une partie de l'impérialisme du peuple ne devra pas agir en dehors du cadre constitutionnel en se comportant comme un électron libre . Mais en toute circonstance , c'est à l'autorité de la loi seule que le magistrat sera soumis dans l'exercice de ses fonctions comme ordonné à l'article 150 de la constitution .

Parmi les causes de blocage des cas en justice du côté du magistrat , nous citons la corruption , la concussion , l'ignorance , la lenteur , le manque de conscience professionnelle.

Pour juguler ces causes qui irritent la moralité publique , le magistrat est invité à se pénétrer des divers textes qui régissent sa carrière et plus spécialement de son statut. Ce dernier a prévu un régime disciplinaire qui n'est rien d'autre qu'un code déontologique très strict.

Avant d'entrer en fonction , le magistrat prête un serment qui est un condensé de la ligne de conduite qu'il doit suivre tout au long de sa carrière . Ce serment prévu par l'article 5 du statut est le suivant : « je jure de respecter la constitution et les lois de la République Démocratique du Congo et de remplir loyalement et fidèlement , avec honneur et dignité , les fonctions qui me sont confiées ».

Il faut signaler que les détails de la vie du magistrat sont épiés par toute personne parce qu'il est investi d'un aspect du pouvoir qui le rapproche du créateur .

En effet , Dieu est le grand juge reconnu dans plusieurs religions comme celui qui punit chaque jour ceux qui transgressent sa loi et qui rendra un dernier jugement qui restera sans appel. Parce qu'il est redouté ,le juge est examiné à la loupe de telle sorte qu'il ne peut pas se permettre de se comporter comme n'importe quelle autre personne parce que tout est amplifié lorsqu'il s'agit d'un magistrat.

Le magistrat est à comparer à un athlète qui marche sur une corde raide et qui doit tout faire pour se maintenir en équilibre de peur qu'il retombe.

En analysant le serment du magistrat et les dispositions de l'article 46 du statut, nous constatons que l'honneur et la dignité constituent le socle de la déontologie du magistrat qui doit respecter non seulement la constitution et les lois, mais aussi les règles de la haute morale. Le magistrat doit se mettre en tête que le législateur est très sévère à son égard quand il dit à l'article 46 du statut que tout manquement par un magistrat aux devoirs de son état, à l'honneur ou à la dignité de ses fonctions constitue une faute disciplinaire.

Ainsi l'arsenal des fautes disciplinaires que le magistrat peut commettre a été élargi. Pour confirmer cette intention d'élargissement, la loi qui, à l'article 47, utilise l'adverbe « notamment » mentionne quelques huit faits qui constituent des fautes disciplinaires. Citons les 1^{er} et 8^{ème} faits :

- Le fait pour un magistrat du parquet de ne pas rendre son avis dans les délais suivants :
 - a. Endéans dix jours au pénal ;
 - b. Endéans trente jours pour les matières du travail ;
 - c. Endéans trente jours pour les affaires civiles ou commerciales ;
- Le fait pour un magistrat au cours de l'instruction, de se rendre coupable des tortures ou d'autres traitements cruels, inhumains dégradants ou encore de harcèlement et des violences sexuelles ».

A part, le fait d'éviter les sanctions, le magistrat devra garder son indépendance vis-à-vis des autres pouvoirs de l'opinion publique et des parties.

Il devra se former continuellement en vue d'être utile au peuple qui lui a délégué son pouvoir.

En conclusion, la responsabilité du magistrat est, comme déjà ci-haut grande.

En se soumettant à la loi, le magistrat va rendre son travail agréable et profitable à l'Etat qui pourra compter sur lui pour éventuellement lui confier certaines missions dans les forums internationaux étant donné qu'il l'aidera à devenir éligible dans plusieurs domaines et à endiguer dans les cas de justice, les causes de blocage.

***Lisez et faites lire le Facilitateur pour
une éducation de la population à
citoyenneté responsable et aux droits
humains.***

Bulletin à ne pas vendre SVP !