



**Stratégie sur l'égalité des  
genres et la culture sur le  
lieu de travail de la Cour  
pénale internationale**



**Publié par la Cour pénale internationale**

Copyright © Cour pénale internationale 2022 | Tous droits réservés

Cette brochure n'est pas destinée pour la vente, la reproduction ou l'utilisation commerciale.

Oude Waalsdorperweg 10, 2597 AK, La Haye, Pays-Bas

P.O. Box 19519, 2500 CM, La Haye, Pays-Bas



Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de la Cour pénale internationale et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.

# TABLE DES MATIÈRES

---

**4 RÉSUMÉ ANALYTIQUE**

**6 SECTION 1 PRINCIPES**

**12 SECTION 2 TERMES CLÉS**

**17 SECTION 3 LES TROIS PILIERS ET  
DES ACTIONS CONCRÈTES**

**17** PILIER I: Culture sur le lieu  
de travail et processus sûrs  
et inclusifs

**23** PILIER II: Intégration des vies  
personnelle et professionnelle

**27** PILIER III: Parité entre les  
genres et égalité des chances

---

**32 ANNEXE LISTE DES POINTS DE  
CONTRÔLE DE LA MISE  
EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE**

# RÉSUMÉ ANALYTIQUE

---

La présente Stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail de la Cour pénale internationale (« la Stratégie ») vise à répondre à des questions qui se sont récemment posées dans ces domaines. Le thème de l'égalité des genres et celui de la culture sur le lieu de travail y sont envisagés de manière planifiée, exhaustive et stratégique, dans le cadre du plan stratégique global de la Cour pénale internationale (« CPI » ou « la Cour ») et des plans stratégiques du Bureau du Procureur et du Greffe respectivement. La Stratégie tient compte des besoins internes de la CPI ainsi que des évolutions récentes dans les milieux professionnels à travers le monde.

Bien qu'elle soit la première du genre à être adoptée par une cour ou un tribunal international, la Stratégie s'inscrit dans le droit fil d'efforts similaires entrepris par de nombreuses organisations, dont le Mécanisme international, impartial et indépendant<sup>1</sup> (en anglais) et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime<sup>2</sup> (en anglais).

La Stratégie donne une marche à suivre pour répondre à une partie des constatations et des recommandations faites par les experts indépendants dans leur rapport (« le Rapport des experts »), ainsi qu'aux lacunes et aux besoins pertinents recensés grâce aux enquêtes sur la motivation du personnel de la Cour réalisées en 2018 et en 2021, qui avaient été incorporés au Plan stratégique de la CPI (2019-2021), au Plan stratégique du Bureau du Procureur (2018-2021) et au Plan stratégique du Greffe (2019-2021).

Enfin, l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de la Stratégie d'ici à 2025 traduisent la détermination de la Cour, aux côtés de nombreuses organisations engagées dans le mouvement lié au [Forum Génération Égalité](#), à réaliser des progrès concrets en matière d'égalité des genres au cours de la [Décennie d'action de l'ONU](#) (2020-2030) afin d'atteindre les objectifs de développement durable, notamment l'objectif 5, relatif à l'égalité entre les sexes.

La version finale de la Stratégie s'appuie sur les bonnes pratiques et les succès obtenus dans d'autres organisations internationales — comme l'Organisation des Nations Unies (« ONU ») — et dans des entités nationales — comme des ministères des affaires étrangères ; elle rend également compte des avis et des commentaires recueillis au cours des consultations approfondies menées en interne et en externe par la Cour entre décembre 2021 et mars 2022, parmi lesquelles :

- huit séances d'information et de consultation en interne pour le personnel de la CPI, au siège et dans les bureaux de pays, en anglais et en français ;
- des séances de consultation d'experts, y compris avec le Conseil du syndicat du personnel, des organisations de la société civile et le Conseil exécutif de l'Association du Barreau près la CPI ;

---

<sup>1</sup> MIII [Gender Strategy and Implementation Plan](#), septembre 2022

<sup>2</sup> UNODC [Strategy for Gender Equality and the Empowerment of Women](#) (2022-2026)

- des contributions écrites et orales reçues du personnel de la CPI, des stagiaires et des professionnel-le-s invité-e-s, des conseils et des membres des équipes externes, ainsi que des États parties, des organisations intergouvernementales régionales et internationales, de la société civile et du monde universitaire.

La Stratégie s’inscrit dans le corpus des documents stratégiques existants qui présentent les actions concrètes qui seront entreprises au sein de l’organisation dans les années à venir.

Les plans stratégiques de la Cour et de ses organes pour 2023 2025 énoncent les objectifs stratégiques et les indicateurs de performance clés qui sont pertinents pour évaluer l’égalité des genres et la culture sur le lieu de travail à la Cour, tels que :

- les recommandations pertinentes des experts, ainsi que leur évaluation et leur mise en œuvre ;
- le renforcement du cadre disciplinaire applicable à la Cour, notamment au moyen de l’adoption et de la révision des instructions administratives et directives présidentielles pertinentes ;
- la révision et l’adoption d’une politique de recrutement ;
- l’exercice, à l’échelle de la Cour, concernant les valeurs fondamentales de l’organisation ;
- l’exercice, à l’échelle des chambres et du Bureau du Procureur respectivement, concernant la culture sur le lieu de travail ;
- les priorités et les actions, concernant l’égalité des genres et la culture sur le lieu de travail, qui sont ressorties du sondage sur la motivation du personnel de novembre 2021.

Une fois adoptée, la Stratégie sera largement diffusée en interne et en externe aux parties prenantes de la Cour. Des séances d’information seront organisées afin de s’assurer qu’elle est largement connue du personnel de la CPI et comprise par lui.

Le suivi régulier de la Stratégie sera assuré par le/la coordonnateur-riche pour l’égalité des genres à la CPI et le Comité pour le bien être et la motivation du personnel, notamment grâce à la Liste des points de contrôle de la mise en œuvre de la Stratégie ([jointe en annexe](#)), et en parfaite coordination avec le suivi du Plan stratégique de la CPI et du plan stratégique spécifique à chaque organe ainsi que de leurs indicateurs de performance clés, sur lesquels la Stratégie s’aligne. Un rapport final relatif à sa mise en œuvre sera publié en 2025, année au cours de laquelle la Stratégie sera également réexaminée en vue du cycle suivant.

# SECTION 1 Principes

---

## Adoption et mise en œuvre d'une stratégie pour traiter la question de l'égalité des genres et celle de la culture sur le lieu de travail à la CPI

### Contexte

Au cours des 15 dernières années, de nombreuses organisations ont revu les valeurs attachées au lieu de travail et au leadership. Parmi elles figurent l'ONU, plusieurs organisations intergouvernementales ainsi que des pays ayant adopté un cadre féministe pour leurs politiques étrangère et de développement. On peut citer notamment la stratégie pour la parité des sexes à l'échelle du système des Nations Unies<sup>3</sup>, élaborée par le Secrétaire général de l'ONU, et les lignes directrices intitulées *Enabling Environment Guidelines*<sup>4</sup>, ainsi que les mandats législatifs concernant l'amélioration de la parité, y compris la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes<sup>5</sup>, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing<sup>6</sup>, la Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement<sup>7</sup> adoptée par l'Organisation internationale du travail (« OIT »), et les résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies (tout récemment A/C.3/76/L.65<sup>8</sup>).

Dans le cadre d'une approche intersectionnelle, on peut également citer la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale<sup>9</sup>, ainsi que la Convention relative aux droits des personnes handicapées et Protocole facultatif<sup>10</sup>. Ce faisant, ces organisations ont cherché à développer de bonnes pratiques.

---

<sup>3</sup> [Stratégie pour la parité des sexes à l'échelle des Nations Unies](#), Secrétaire Général de l'ONU, 6 octobre 2017

<sup>4</sup> ONU Femmes [Enabling environment guidelines for the United Nations system](#), 2019.

<sup>5</sup> Assemblée générale de l'ONU [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#), 18 décembre 1979

<sup>6</sup> [Déclaration et Programme d'action de Beijing](#), 1995

<sup>7</sup> OIT C190 – [Convention sur la violence et le harcèlement](#), 2019 (n. 190)

<sup>8</sup> [Follow-up to the Fourth World Conference on Women and full implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and the outcome of the twenty-third special session of the General Assembly \(A/RES/64/141\) | UN Women – Headquarters](#)

<sup>9</sup> Assemblée générale de l'ONU [Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale](#), 1965

<sup>10</sup> ONU [Convention relative aux droits des personnes handicapées](#), 2006

Cette Stratégie constitue le cadre opérationnel concret de la CPI pour intégrer certaines de ces bonnes pratiques déjà éprouvées et s'en servir comme feuille de route pour le changement ; ce processus compléterait et renforcerait les efforts déployés depuis 2018, ainsi que le travail actuellement réalisé par les principaux responsables de la Cour, le cadre relatif au bien être du personnel, le Comité pour le bien être et la motivation du personnel et le sous-comité pour le bien être et la résilience (équipe de gestion de crise de la COVID).

Il convient de rappeler que le Rapport des experts<sup>11</sup> expose des constatations très préoccupantes en ce qui concerne les questions liées au genre et à la culture sur le lieu de travail.

Au paragraphe 64 du rapport, les experts détaillent leurs constatations sur la culture de travail à la Cour.



**[u]ne action résolue doit faire suite à l'engagement pris par l'Assemblée des États parties et la Cour de garantir l'égalité des sexes et de mettre en place un environnement accueillant pour toutes les personnes affiliées à la Cour.**

**Les experts font un certain nombre de constatations et de recommandations tout au long du rapport pour résoudre les inégalités entre les sexes, en particulier aux postes élevés, au moyen de mesures s'appliquant aux élections, au recrutement, à l'environnement de travail, à la formation et au développement professionnel.**

**Les interventions ciblées visant à renforcer l'égalité des sexes doivent être complétées par une prise en compte systématique des sexesopécificités.**

En outre, il convient de s'attarder sur les paragraphes 205 à 214, qui traitent de l'environnement et de la culture de travail ainsi que de la motivation et du bien être du personnel, et qui illustrent les graves lacunes dans les mesures prises pour lutter contre l'intimidation et le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'inadéquation des mécanismes de justice interne existants, la surreprésentation masculine aux postes de direction, et l'incidence sur les approches en matière de leadership et de gestion ainsi que sur la culture sur le lieu de travail.

---

<sup>11</sup> [Examen de la Cour pénale internationale et du Système du Statut de Rome par des experts indépendants](#), 30 septembre 2020

Plusieurs recommandations liées à la culture de travail à la Cour et aux procédures internes relatives aux plaintes ont été signalées comme prioritaires par les experts, et la Cour a approuvé cet ordre de priorité, ainsi qu'il ressort des paragraphes 197 à 202, 255 et 258 de la Réponse globale de la Cour au Rapport des experts. En outre, le Mécanisme d'examen a priorisé la culture de travail et l'égalité des genres dans son plan d'action global, qui a été adopté par le Bureau de l'Assemblée des États parties le 28 juillet 2021.

Qui plus est, ces domaines clés qui requièrent davantage d'efforts font l'objet de la déclaration de haut niveau sur l'égalité des genres adoptée par les principaux responsables de la Cour le 30 avril 2021. La même année, la CPI a rejoint le Forum Génération Égalité, dont il est devenu l'un des acteurs de l'engagement dans le cadre de la 6e coalition d'action (« les mouvements et le leadership féministes ») ; l'élaboration, la mise en œuvre et le réexamen de la Stratégie d'ici 2025 font partie de son engagement et constituent également l'engagement commun des principaux responsables de la Cour en tant que champions internationaux de l'égalité des genres (en anglais). Dans l'ensemble, cela traduit un engagement fort de la part des principaux responsables de l'organisation, conformément au principe de « Cour unique », de provoquer des changements concrets en faveur de la prise en compte systématique des sexospécificités et de l'amélioration de la culture sur le lieu de travail dans toute la Cour afin de renforcer cette prise en compte et l'égalité des genres.

Enfin, la CPI a mené son enquête trisannuelle sur la motivation du personnel à la fin de l'année 2021. Grâce à une participation de 73 % du personnel, les données recueillies et analysées lui ont permis de se rendre compte que l'égalité des genres reste une question que l'organisation doit traiter en priorité, en même temps que des sujets connexes tels que l'éthique et les normes de conduite, le leadership avec un accent particulier sur les valeurs, la motivation et la communication interne, le bien être (y compris la prévention du stress), la sélection du personnel et l'évolution de carrière.

Afin de mettre en œuvre des efforts efficaces pour continuer à s'améliorer dans ces domaines clés pour la motivation du personnel, la Cour a renforcé le mandat et la composition du Comité pour le bien être et la motivation du personnel : afin d'intégrer les questions relatives à l'égalité entre les genres dans l'ensemble des mesures qui seront mises en œuvre, les principaux responsables de la Cour ont décidé de faire du/de la coordonnateur-riche pour l'égalité des genres un membre permanent du comité. De plus, le Comité pour le bien-être et la motivation du personnel a désigné des champion-ne-s d'initiative, qui seront des points de contact dont le rôle principal consistera à conduire et soutenir l'élaboration et la mise en œuvre des mesures visant à s'attaquer aux priorités essentielles.



### **PRIORITÉ #1**

Éthique et normes de conduite

### **PRIORITÉ #2**

Leadership, avec un accent particulier sur les valeurs, la motivation et la communication interne

### **PRIORITÉ #3**

Bien-être, y compris prévention du stress

### **PRIORITÉ #4**

Sélection du personnel et évolution de carrière

### **PRIORITÉ #5**

**Action en faveur de l'égalité des genres, en comblant les disparités entre les sexes, notamment dans le cadre des quatre priorités précédentes, ainsi que d'autres thèmes clés pertinents.**

## **Principes fondamentaux clés**

La Stratégie s'adresse à toutes les personnes qui travaillent à la Cour, qu'elles se trouvent au siège, dans un bureau de pays ou dans un bureau de liaison, dans la mesure où elle reconnaît que tout le monde a une incidence sur la culture et l'environnement propice qui sont nécessaires à la pleine exécution du mandat de la CPI. Ainsi, par exemple, les personnes qui ne sont pas employées par la Cour peuvent présenter au Mécanisme de contrôle indépendant des signalements formels de comportements soupçonnés de constituer des conduites prohibées, dans le cadre disciplinaire prévu par l'instruction administrative relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir publiée en 2022<sup>12</sup>. Lorsque des actions ou des éléments concernent des catégories spécifiques de personnel, cela est clairement précisé.

Lorsque l'on s'intéresse à l'expérience d'organismes onusiens et à la politique étrangère féministe de certains États en matière d'égalité des

---

<sup>12</sup> [Instruction administrative de la CPI relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir, 2022](#)

genres, on comprend clairement que la solution n'est pas simplement une meilleure représentation des femmes aux postes de rang supérieur (bien que cela soit essentiel et doive rester une priorité) ; ces organisations et entités étatiques ont conclu que l'égalité des genres au sein d'une organisation est autant une question de culture et d'environnement de travail sûrs et inclusifs qu'une question d'égalité de représentation.

C'est pour cela que les stratégies et les plans d'action que ces organisations et entités ont élaborés s'attachent également à instaurer un environnement de travail favorable, un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et un lieu de travail sans harcèlement. Les objectifs recensés dans la Stratégie seront donc atteints grâce à la prise en compte systématique et globale des sexospécificités dans l'ensemble de l'organisation, notamment par la lutte contre les inégalités structurelles, procédurales et culturelles, et l'application d'une analyse de genre intersectionnelle lors de la planification et de l'élaboration des activités et des politiques.

La Cour a entamé une réflexion sur l'adoption d'une budgétisation tenant compte de la différence entre les sexes en tant qu'outil méthodologique et pratique pour soutenir davantage la mise en œuvre de la Stratégie et, en parallèle de ces efforts, elle continuera de consulter les partenaires concernés, notamment les États et la société civile.

## **Structure**

Les plans stratégiques de la Cour et de ses organes pour 2023-2025 présentent les objectifs stratégiques généraux et de haut niveau, les activités et les indicateurs de performance. La présente Stratégie précise davantage les plans stratégiques en se concentrant sur les questions et les points d'action liés à l'égalité des genres et à la culture sur le lieu de travail.

Trente éléments, articulés autour de trois piliers clés, ont été recensés dans le cadre de l'évaluation basée sur le genre menée par la coordonnatrice pour l'égalité des genres à la CPI de mars à mai 2021 et des vastes consultations internes et externes entreprises entre décembre 2021 et mars 2022.

## Trois piliers clés

- Culture sur le lieu de travail et processus sûrs et inclusifs ;
- Intégration des vies personnelle et professionnelle ;
- Parité entre les genres et l'égalité des chances.

En outre, les éléments sont répartis en deux catégories<sup>13</sup>:

## Objectifs et projets pilotes à court terme

Pour chaque pilier, certains éléments sont déjà en cours à la CPI et se basent sur des exemples dérivés des pratiques d'autres acteurs ;

## Actions à moyen et long terme

Sur la lancée de la dynamique engendrée par les objectifs à court terme et les résultats qui commenceront à apparaître, ces éléments entraîneront des progrès plus durables et plus globaux dans l'ensemble de l'organisation.

## Suivi

Il convient de se reporter à la Liste des points de contrôle de la mise en œuvre de la Stratégie, jointe en annexe, qui donne, pour chaque élément, le calendrier qui s'applique, les entités de la CPI chargées de la mise en œuvre et les mécanismes de compte rendu. Le suivi sera effectué en étroite coordination avec le suivi du Plan stratégique de la CPI et de ceux de ses organes et de leurs indicateurs de performance, sur lesquels la Stratégie s'aligne.

---

<sup>13</sup> La définition des catégories « Objectifs et actions à court terme » et « Objectifs et actions à moyen et long terme » s'inspire des trente recommandations clés recensées par ONU Femmes dans ses « [Supplementary Guidance on the Enabling Environment Guidelines](#) » de 2019.

## SECTION 2 Termes clés

---

### Genre et sexe

Le terme « sexe » renvoie aux caractéristiques biologiques et physiologiques utilisées pour définir ce que l'on entend par femmes et hommes<sup>14</sup>.

Aux termes de l'article 7 3 du Statut de Rome (« le Statut »), le terme « sexe » (au sens du genre, gender dans le texte anglais du Statut) s'entend de l'un et l'autre sexes, masculin et féminin, suivant le contexte de la société. Le genre renvoie aux caractéristiques biologiques et aux constructions et critères sociaux utilisés pour définir la masculinité et la féminité, notamment les rôles, comportements, activités et attributs qui leur sont assignés<sup>15</sup>. En tant que construction sociale, le genre varie d'une société à une autre et peut évoluer avec le temps. Cette interprétation du genre est dans le droit fil de l'article 21 du Statut.

### Approche intersectionnelle

Le genre n'est qu'un des éléments permettant de bien comprendre le contexte socioculturel plus large qui est analysé. L'intersectionnalité reconnaît que l'identité et la position sociale d'une personne sont façonnées par plusieurs facteurs, dont l'intersection peut entraîner des formes singulières de discrimination ou d'oppression. Outre le genre, ces facteurs peuvent être notamment la race, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, l'expression du genre et les caractéristiques sexuelles, le milieu socio-économique, l'âge ou le handicap. L'intersectionnalité permet une compréhension plus approfondie et complexe des expériences et des défis propres à des groupes spécifiques de personnes dans un contexte donné et à un moment précis, et permet en outre de déterminer les actions précises qui peuvent être menées afin de contrecarrer et de surmonter ces défis.

### Égalité des genres et équité des genres

L'égalité des genres se réfère à l'égalité des droits, des chances et des ressources socio économiques pour toutes les personnes, quels que soient

---

<sup>14</sup> Organisation mondiale de la santé, « [Sexe et genre](#) » (en anglais) ; Bureau du Procureur de la CPI, [Document de politique générale relatif aux crimes sexuels et à caractère sexiste](#), page 4.

<sup>15</sup> Bureau du Procureur de la CPI, [Document de politique générale relatif aux crimes sexuels et à caractère sexiste](#), page 4 ; Organisation mondiale de la santé, « [Sexe et genre](#) » (en anglais).

leur genre et leur sexe, dans un contexte ou une société donnés. À la CPI, l'égalité des genres s'entend comme englobant les questions liées à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle, à l'expression du genre et aux caractéristiques sexuelles, et couvre donc également toutes les dimensions des communautés LGBTQI+.

Une inégalité fondée sur le genre ou le sexe se manifeste souvent par une situation où une femme, une personne LGBTQI+ ou une personne de genre divers est exclue ou désavantagée dans le cadre de la prise de décision, de l'évolution de carrière ou d'autres opportunités.

L'équité des genres est le processus qui consiste à être juste envers les genres ou les sexes qui sont désavantagés dans un contexte spécifique. L'équité requiert donc des stratégies et des actions pour compenser des inégalités historiquement et socialement ancrées, afin d'établir une égalité significative. Elle est par conséquent la démarche intentionnelle qui mène vers l'égalité.

## **Diversité<sup>16</sup>**

La diversité sur le lieu de travail fait référence aux similitudes et aux différences qui existent entre les personnes et qui peuvent avoir une incidence sur l'emploi et les perspectives et résultats professionnels. La diversité fait référence non seulement aux similitudes et aux différences liées aux caractéristiques personnelles telles que le genre, la race, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, l'expression du genre et les caractéristiques sexuelles, le milieu socio-économique, l'âge et le handicap, mais aussi aux similitudes et aux différences liées aux valeurs, aux styles de travail, aux responsabilités en termes de protection du bien être d'autres personnes et aux rôles professionnels. Dans le cadre d'une approche intersectionnelle, chaque personne s'identifie à plusieurs groupes ou a vécu une expérience en tant que membre d'un de ces groupes au moins, et cette identification peut changer au fil du temps.

## **Inclusion<sup>17</sup>**

L'inclusion fait référence aux expériences que les personnes vivent les unes avec les autres sur le lieu de travail, à la mesure dans laquelle elles se sentent valorisées pour ce qu'elles sont et pour les compétences et l'expérience qu'elles apportent, et à la question de savoir si elles sentent qu'elles partagent un lien avec les autres au travail. Le sentiment

---

<sup>16</sup>Définition de l'OIT, [Transforming enterprises through diversity and inclusion report](#), 2022.

<sup>17</sup>Définition de l'OIT, [Transforming enterprises through diversity and inclusion report](#), 2022

d'appartenance d'une personne au travail peut être influencé par ses caractéristiques personnelles, par son propre comportement et celui des autres, et par l'environnement dans lequel elle se trouve. La création d'une culture et d'un environnement de travail inclusifs vise à permettre à l'ensemble du personnel de faire l'expérience de l'égalité, à renforcer l'autonomisation, à accroître la motivation du personnel et à avoir une influence positive sur le comportement professionnel.

## Lieu de travail sûr

La sécurité sur le lieu de travail intègre toutes les valeurs, attitudes, règles, approches participatives et pratiques de gestion ainsi que tous les comportements au travail qui conduisent à créer un environnement de travail sûr et salubre — un endroit où les travailleurs peuvent produire avec un haut niveau de qualité et de productivité<sup>18</sup>.

## Discrimination<sup>19</sup>

La « discrimination » s'entend de tout traitement injuste ou distinction arbitraire fondés sur la race, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, le handicap, l'âge, la langue, l'origine sociale, ou toute autre caractéristique ou attribut commun à tel ou tel groupe de personnes. Il peut s'agir d'un acte isolé visant une personne ou un groupe de personnes ayant en commun une même caractéristique, ou de faits de harcèlement ou d'abus de pouvoir.

## Harcèlement<sup>20</sup>

Le « harcèlement » s'entend de tout comportement malvenu, dont on peut raisonnablement penser qu'il est choquant ou humiliant pour autrui ou qu'il peut être perçu comme tel, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, lorsqu'il est présenté comme une condition d'emploi ou lorsqu'il crée un climat de travail intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement peut être un incident isolé ou répété. Il n'est pas nécessaire qu'il soit habituel. Ce n'est pas l'intention du harceleur qui définit si un comportement donné constitue du harcèlement. Le harcèlement peut revêtir de nombreuses formes, notamment, sans s'y limiter, celle de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, alarmer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou embarrasser autrui. Il peut viser une personne ou un groupe de personnes ayant en commun une même caractéristique ou un même un attribut, comme énoncé dans la définition de « discrimination ».

---

<sup>18</sup> Définition donnée par l'OIT, « [Le point sur SafeWork](#) »

<sup>19</sup> [Instruction administrative de la CPI relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir, 2022](#)

<sup>20</sup> [Instruction administrative de la CPI relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir, 2022](#)

## Harcèlement sexuel<sup>21</sup>

Le « harcèlement sexuel » s'entend de tout comportement malvenu à connotation sexuelle, dont on peut raisonnablement penser qu'il est choquant ou humiliant ou qu'il peut être perçu comme tel, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, lorsqu'il est présenté comme une condition d'emploi ou lorsqu'il crée un climat de travail intimidant, hostile ou offensant. Il peut se produire sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail. i) En général, le harcèlement sexuel procède d'un comportement systématique, mais il peut résulter aussi d'un incident isolé. Pour déterminer si le comportement peut être raisonnablement qualifié de harcèlement, il convient de prendre en considération le point de vue de la personne qui en est la cible. ii) Le harcèlement sexuel est la manifestation d'une culture de la discrimination et des privilèges fondée sur l'inégalité des rapports entre les genres et des autres rapports de force. Il peut prendre la forme de toutes sortes de conduites de nature verbale ou non verbale et physique ou non physique, y compris les communications qualifiées de électroniques, et intervenir entre personnes de même genre ou de genre différent. Toute personne, quel que soit son genre, peut être la cible ou l'auteur présumé du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel peut se produire en dehors du lieu de travail et des heures de bureau, y compris en voyage officiel ou à l'occasion de réceptions ou autres manifestations liées au travail. Il peut être perpétré par tout collègue, y compris un supérieur hiérarchique, un pair ou un subordonné. Le fait pour l'auteur d'être un supérieur hiérarchique ou un haut responsable peut constituer une circonstance aggravante. Le harcèlement sexuel peut également constituer un acte d'exploitation sexuelle ou une atteinte sexuelle selon les dispositions de la politique de la Cour en matière de prévention de tels actes.

## Abus de pouvoir<sup>22</sup>

L'« abus de pouvoir » s'entend de l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Il consiste dans sa forme aggravée dans le fait pour l'auteur d'user de sa position, de son pouvoir ou de son autorité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi d'autrui (nomination, affectation, renouvellement de contrat, évaluation du comportement professionnel, recrutement, sélection, conditions de travail, promotion, etc.). L'abus de pouvoir peut également consister dans le fait de créer, entre autres par l'intimidation, la menace, le chantage ou la coercition, un climat de travail hostile ou offensant.

---

<sup>21</sup> [Instruction administrative de la CPI relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir, 2022](#)

<sup>22</sup> [Instruction administrative de la CPI relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir, 2022](#)

## Budgétisation tenant compte de la différence entre les sexes<sup>23</sup>

La budgétisation tenant compte de la différence entre les sexes est une méthode qui analyse l'attribution des ressources, les dépenses publiques et la fiscalité sous cette optique, et qui peut ensuite être utilisée pour plaider en faveur de l'attribution de lignes budgétaires d'une manière apte à mieux répondre aux priorités des femmes comme à celles des hommes, d'où le nom de « budgétisation tenant compte de la différence entre les sexes ».

### Personnel de la CPI

Aux fins de cette Stratégie, on entend par « personnel de la CPI » les fonctionnaires de la CPI et les personnes n'ayant pas ce statut, c'est à dire toute personne ayant reçu une lettre de nomination conformément au Statut et/ou au Règlement du personnel, les conseils (définis à l'article premier du Code de conduite professionnelle des conseils, les conseillers juridiques, au sens de la règle 74 10 du Règlement de procédure et de preuve, et les membres de leur équipe), ainsi que les personnes — autres que les responsables élus, les membres du personnel et les conseils — qui exécutent des tâches dans le cadre d'une relation établie directement avec la Cour ou autrement convenue et ne résultant pas d'une lettre de nomination au sens du Statut et/ou du Règlement du personnel, notamment les consultant-e-s et les prestataires individuel-le-s, les stagiaires et les professionnel-le-s invité-e-s.

*(Il est également fait référence ici à la série de brochures d'information destinées à la sensibilisation à divers sujets liés au genre et au sexisme, élaborées par la coordonnatrice pour l'égalité des genres à la CPI, disponibles sur le site dédié sur l'Intranet de la CPI et qui donnent des informations sur le genre et le sexe, les théories féministes, les masculinités et les théories queer, ainsi qu'une liste de ressources pour approfondir ces sujets).*

---

<sup>23</sup> Centre de formation d'ONU Femmes.



# SECTION 3

## LES TROIS PILIERS ET DES ACTIONS CONCRÈTES

---

### PILIER I: CULTURE SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET PROCESSUS SÛRS ET INCLUSIFS<sup>24</sup>

Ce pilier se décompose en 4 volets :

- Créer et favoriser une culture de respect ainsi que de responsabilisation en cas de discrimination sous toutes ses formes, de harcèlement – y compris sexuel – et d’abus de pouvoir, notamment en offrant des solutions précoces de résolution des conflits ;
- Définir et refaçonner la culture et les valeurs fondamentales de la Cour au moyen d’une approche ascendante ;
- Renforcer la culture du leadership et de la responsabilisation ;
- Collecter des données pour suivre la prévalence des fautes et les mesures de responsabilisation y afférentes, et en rendre compte.

---

<sup>24</sup> Le pilier I est en lien avec :

- But 6 du Plan stratégique de la CPI (2023-2025) : Renforcer davantage le professionnalisme, le dévouement et l’intégrité dans toutes les opérations menées par la Cour ;
- But 8 du Plan stratégique du Bureau du Procureur (2023-2025) : [TRADUCTION] Améliorer l’environnement de travail du Bureau et veiller à une culture de travail fondée sur le respect ;
- Objectif 2 du Plan stratégique du Greffe (2023-2025) : Le personnel du Greffe s’investit davantage grâce à la promotion des valeurs et de la culture institutionnelles désirées et à l’amélioration des indicateurs relatifs à la représentation géographique et à l’égalité des genres.



Créer et favoriser une culture de respect ainsi que de responsabilisation en cas de discrimination sous toutes ses formes, de harcèlement – y compris sexuel – et d’abus de pouvoir, notamment en offrant des solutions précoces de résolution des conflits



Assurer la mise en œuvre complète et systématique du cadre réglementaire et disciplinaire renforcé de la CPI pour lutter contre les fautes liées à toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d’abus de pouvoir perçus.

La CPI a adopté trois instructions administratives à cet effet début 2022 :

- l’instruction relative aux conduites ne donnant pas satisfaction et procédures disciplinaires le 14 mars 2022<sup>25</sup>
- celle relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction le 14 mars 2022<sup>26</sup> et
- celle relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l’abus de pouvoir le 6 avril 2022<sup>27</sup>

Ce cadre juridique solide garantit un système clair, complet et significatif qui permet à la Cour de protéger comme il se doit les personnes qui déposent des plaintes et d’y répondre à l’aide de divers outils, allant des actions menées par l’ombudsperson jusqu’au rôle du Mécanisme de contrôle indépendant. La dernière instruction administrative dispose en outre ce qui suit, au sujet de son champ d’application : « Toute personne, quel que soit son statut au regard de la Cour, peut dénoncer une conduite prohibée survenue sur le lieu de travail ou ailleurs, pendant les heures de bureau ou en dehors, à l’encontre de toute autre personne, indépendamment de son statut au regard de la Cour. » L’instruction administrative ajoute qu’« [i]l est possible de dénoncer officiellement à tout moment un comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée, y compris tout comportement qui aurait eu lieu avant l’entrée en

---

<sup>25</sup> [Instruction administrative de la CPI relative aux conduites ne donnant pas satisfaction et procédures disciplinaires](#), 2022

<sup>26</sup> [Instruction administrative de la CPI relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction](#), 2022

<sup>27</sup> [Instruction administrative de la CPI relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l’abus de pouvoir](#), 2022

vigueur de la présente instruction administrative », et que « [c]es signalements formels peuvent être anonymes ». Les plaintes officielles peuvent être déposées par toute personne : fonctionnaires, anciens fonctionnaires, personnel n’ayant pas le statut de fonctionnaire (y compris les stagiaires et les professionnel·le·s invité·e·s), conseils et membres de leurs équipes, ainsi que des personnes sans relation contractuelle avec la Cour<sup>28</sup>. Enfin, l’instruction administrative traduit également l’attention particulière portée par la Cour à la prévention et la dissuasion, aux formations obligatoires ainsi qu’aux mécanismes informels de règlement des litiges grâce à la création du mandat d’ombudsperson.

---

### Objectif à court terme

**2.**

Dans le droit fil de l’instruction administrative révisée relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l’abus de pouvoir, mettre en place un service interne de mécanismes substitutifs de règlement des litiges, comprenant la création d’un poste d’ombudsperson.

---

### Actions à moyen et long terme

**3.**

Adopter et mettre en œuvre, à la CPI, un programme de formation sur l’égalité des genres, dont la formation obligatoire contre le harcèlement prévue dans la nouvelle instruction administrative relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l’abus de pouvoir.

---

### Objectif à court terme

**4.**

Veiller à ce qu’une formation initiale/des sessions de familiarisation soient organisées pour l’ensemble des fonctionnaires de la CPI, les stagiaires et les professionnel·le·s invité·e·s, et comprennent une sensibilisation aux questions de genre, aux politiques en matière de harcèlement et de procédures disciplinaires, ainsi qu’aux droits et devoirs et aux mécanismes de justice interne.

---

### Objectif à court terme

---

<sup>28</sup> Voir Section 2 de l’instruction administrative.



## Définir et refaçonner la culture et les valeurs fondamentales de la Cour au moyen d'une approche ascendante

### 5.

Élaborer et mener un processus consultatif global pour définir, refaçonner et mettre en œuvre les valeurs fondamentales communes de la CPI. Ce projet à l'échelle de la Cour a été lancé en juillet 2022, dans le but d'instaurer une culture de travail positive qui représentera les valeurs de la Cour sur le plan tant interne qu'externe. Il part du principe selon lequel une culture de travail positive est essentielle pour favoriser chez les fonctionnaires et les personnes travaillant à la Cour un sentiment de fierté et d'appartenance, éléments essentiels à la réussite de la CPI. Ce projet est fondé sur l'idée selon laquelle on ne peut imposer des valeurs si l'on veut qu'elles soient efficaces et opérationnelles. Par conséquent, le projet Valeurs fondamentales de la CPI est mené en suivant une approche consultative et ascendante, qui implique les fonctionnaires de la CPI non seulement dans la définition et l'élaboration des valeurs de l'organisation, mais aussi dans le lancement, la communication et les activités en cours, afin que chacun fasse siennes les valeurs qu'il applique. Enfin, le projet comprendra une mise à jour régulière de la formation sur les valeurs fondamentales, ainsi qu'un contrôle du respect des valeurs au moyen de l'évaluation du comportement professionnel des fonctionnaires.

---

### Objectif à court terme

### 6.

Élaborer et mettre en œuvre une campagne interne pour les fonctionnaires de la Cour, intitulée « Tou-te-s ensemble contre le sexisme ordinaire sur le lieu de travail » ; plus de 30 fonctionnaires et des stagiaires de la CPI, tous genres confondus, sont devenus des « champion-ne-s » du projet porté par cette campagne, ont bénéficié de formations sur le sexisme et les préjugés inconscients, et ont pris des engagements concrets sur la manière dont ils et elles contribueront à accroître la visibilité de ce sujet et à faire tendre la culture de l'organisation vers des comportements acceptables. Cette campagne s'est aussi accompagnée d'une série de présentations données par des spécialistes tant externes qu'internes sur des sujets pertinents, ainsi que de la publication de brochures et de ressources sur des questions telles que le sexe et le genre, les masculinités, les théories féministes et les

théories queer. La formation sur le sexisme et les préjugés inconscients a également été élargie aux équipes et aux groupes désireux de la suivre, tant au siège que dans les bureaux de pays, en anglais et en français.

---

## Objectif à court terme



### Renforcer la culture du leadership et de la responsabilisation

7.

Renforcer la communication interne et l'inclusion, notamment au moyen de réunions générales organisées régulièrement afin d'informer le personnel des principaux développements, décisions et résultats, en encourageant les responsables à diffuser de manière transparente à leurs équipes les informations internes et en organisant des séances d'information sur les nouvelles politiques et leur mise en œuvre.

---

## Actions à moyen et long terme

8.

Promouvoir une culture de responsabilisation et d'endossement des responsabilités au sein de l'ensemble des fonctionnaires de la CPI, notamment au moyen d'évaluations à 360 ° pour les fonctionnaires ayant des responsabilités de supervision à tous les niveaux, de campagnes de communication internes sur les normes éthiques de l'organisation, de séances de retour d'information obligatoires après les projets à l'échelle de l'institution, et d'une définition, d'une articulation et d'une compréhension claires des décisions de gestion pour le personnel et les superviseurs.

---

## Actions à moyen et long terme

9.

Veiller à obtenir de tous les membres du personnel (fonctionnaire et non fonctionnaires) qui quittent l'organisation un retour d'information sur leur expérience à la Cour, notamment sur la question de savoir comment la direction et les ressources humaines peuvent améliorer la culture sur le lieu de travail et l'environnement de travail, au moyen d'entretiens de départ et de notes de transmission.

---

### Actions à moyen et long terme



Collecter des données pour suivre la prévalence des fautes et les mesures de responsabilisation y afférentes, et en rendre compte

10.

Élaborer et adopter un processus de collecte de données pour recueillir des informations sur des allégations de comportements interdits liés à toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir perçus ; créer une base centralisée pour conserver ces données et pouvoir rendre compte régulièrement des données ventilées et de leur évolution, tout en veillant au plein respect du cadre juridique de la Cour et des obligations de confidentialité. Dans le cadre du sondage sur la motivation du personnel de 2021, et pour la première fois, la Cour a recueilli des données sur des cas présumés de discrimination, de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir à la CPI ; ces données serviront de référence pour l'avenir.

---

### Actions à moyen et long terme

# PILIER II: INTÉGRATION DES VIES PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

Ce pilier se décompose en 5 volets :

- Respecter l'horaire commun et encourager les membres du personnel à ne pas se connecter après les heures de travail et pendant leurs congés, à moins d'avoir une raison valable ;
- Promouvoir une culture favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la flexibilité ;
- Proposer des possibilités de travail à temps partiel ;
- Normaliser le congé parental ;
- Prendre des mesures concrètes pour améliorer les conditions d'exercice des conseils, des membres des équipes de défense, des représentants légaux des victimes et des membres de leurs équipes dans le cadre de la réforme de la politique en matière d'aide judiciaire.



Respecter l'horaire commun et encourager les membres du personnel à ne pas se connecter après les heures de travail et pendant leurs congés, à moins d'avoir une raison valable

11.

Élaborer et adopter un guide à l'échelle de la Cour sur la communication au travail, ainsi que des directives relativement à la rédaction des courriels et à la tenue des réunions.

---

Objectif à court terme



Promouvoir une culture favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

12.

Veiller à la mise en œuvre systématique de l'instruction administrative relative à l'Aménagement des modalités de travail, adoptée le 14 septembre 2022<sup>29</sup>, dans laquelle la CPI reconnaît l'importance que revêt l'aménagement des modalités de travail pour assurer un juste équilibre entre les impératifs professionnels et la vie personnelle des fonctionnaires, instruction qui sera revue dans deux ans.

---

Objectif à court terme

13.

Mettre à la disposition des managers de la CPI un guide pratique donnant des informations sur la meilleure façon de mettre en œuvre ces aménagements au sein de leur équipe.

---

Objectif à court terme

---

<sup>29</sup>[Instruction administrative de la CPI relative à l'Aménagement des modalités de travail, 2022](#)





## Proposer des possibilités de travail à temps partiel

14.

Évaluer l'expérience des fonctionnaires qui demandent à travailler à temps partiel, au moyen d'un sondage et de la ventilation des données.

---

### Actions à moyen et long terme

15.

Tenir compte du retour d'expérience de ce sondage lors de l'examen de l'instruction administrative relative à l'aménagement des modalités de travail.

---

### Actions à moyen et long terme



## Normaliser le congé parental

16.

Mettre en œuvre la décision rendue récemment par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) relativement au congé parental au sein du régime commun des Nations Unies, pour aligner le Statut du personnel, le Règlement du personnel et la politique de la CPI en matière de congé maternité sur les normes modernes, en tenant compte de la pratique des organisations relevant du système de l'ONU en matière de congé parental, afin d'offrir à tout parent, qu'il s'agisse ou non de la personne ayant porté l'enfant, un droit égal au congé payé postnatal ; examiner plus avant les obligations de protection du bien être d'autrui autres que le devoir parental qui peuvent incomber aux fonctionnaires de la CPI, y compris, mais sans s'y limiter, les soins aux personnes âgées et aux personnes handicapées, et la manière dont cela peut être combiné avec les obligations professionnelles des fonctionnaires.

---

### Actions à moyen et long terme



Prendre des mesures concrètes pour améliorer les conditions d'exercice des conseils, des membres des équipes de défense, des représentants légaux des victimes et des membres de leurs équipes dans le cadre de la réforme de la politique en matière d'aide judiciaire

## 17.

Dans le droit fil du mandat assigné par l'Assemblée des États parties lors de sa vingtième session, et sur la base du résultat des consultations avec tous les partenaires pertinents, y compris les États parties, la profession juridique, les autres tribunaux pénaux internationaux et la société civile, qui est reflété dans le Rapport de la Cour sur les propositions de principes applicables au projet de politique d'aide judiciaire du 21 juin 2022, le Greffe a proposé une réforme de la politique d'aide judiciaire de la CPI le 31 août 2022. Cette proposition de réforme est actuellement avec l'Assemblée des États parties pour son approbation. Dans la proposition de réforme et lors de consultations additionnelles avec les partenaires, des options concrètes ont été discutées, visant notamment à améliorer les conditions d'exercice des conseils, des membres des équipes de défense, des représentants légaux des victimes et des membres de leurs équipes, surtout en ce qui concerne les régimes de congés et de prestations, ainsi que la protection contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et le règlement des litiges.

---

### Actions à moyen et long terme

# PILIER III : PARITÉ ENTRE LES GENRES ET ÉGALITÉ DES CHANCES<sup>30</sup>

Ce pilier se décompose en 6 volets :

- Élargir les activités de recrutement en mettant en avant la diversité et l'inclusion ;
- Réduire les préjugés dans la procédure de sélection ;
- Accroître la responsabilisation à l'égard des décisions de sélection et le respect des objectifs de diversité ;
- Revoir les descriptions de poste et les avis de vacance ainsi que les formulaires et la procédure de candidature pour favoriser au mieux la diversité parmi les candidat-e-s ;
- Proposer une culture cohérente de progression et de perfectionnement pour les fonctionnaires ;
- Prendre des mesures temporaires spéciales en tant que de besoin.

---

<sup>30</sup> Le pilier III est lié à :

- But 8 du Plan stratégique de la CPI (2023-2025) : Parvenir à une plus juste représentation géographique et une représentation équitable des hommes et des femmes, en particulier aux échelons les plus élevés ;
- Objectif 2 du Plan stratégique du Greffe (2023-2025) : Le personnel du Greffe s'investit davantage grâce à la promotion des valeurs et de la culture institutionnelles désirées et à l'amélioration des indicateurs relatifs à la représentation géographique et à l'égalité des genres.



Élargir les activités de recrutement en mettant en avant la diversité et l'inclusion

18.

Poursuivre les efforts en matière de planification des effectifs, notamment en menant des activités de sensibilisation ciblées pour des profils d'emploi spécifiques et des initiatives de sélection proactives et créatives, dans le cadre de la nouvelle politique de recrutement de la CPI.

---

Actions à moyen et long terme



Réduire les préjugés dans la procédure de sélection

19.

Poursuivre les formations obligatoires sur les préjugés inconscients à l'intention de tous les responsables procédant aux recrutements et de tous les membres des jurys de recrutement.

---

Objectif à court terme

20.

Continuer de veiller à ce que tous les jurys de recrutement soient équilibrés en termes de représentation géographique et de représentation des hommes et des femmes.

---

Objectif à court terme



Accroître la responsabilisation à l'égard des décisions de sélection et le respect des objectifs de diversité

21.

Travailler avec l'Assemblée des États parties pour définir des objectifs atteignables en matière de représentation équilibrée des genres, en veillant à ce qu'ils reflètent également les objectifs de représentation géographique.

---

Actions à moyen et long terme



Revoir les descriptions de poste et les avis de vacance ainsi que les formulaires et la procédure de candidature pour favoriser au mieux la diversité parmi les candidat-e-s

22.

Poursuivre les efforts en ce qui concerne la formulation et les éléments clés des descriptions de poste et des avis de vacance (notamment en veillant à ce que les avis de vacance soient rédigés dans des termes non genrés et en supprimant tout critère superflu qui pourrait décourager les femmes de postuler) ; continuer de s'intéresser aux options disponibles dans les logiciels de recrutement pour les aspects liés au genre et à la diversité.

---

Actions à moyen et long terme

23.

Rassembler le personnel de la CPI au moyen d'une identité claire et d'activités de sensibilisation autour de valeurs et d'avantages attrayants sur le marché actuel du travail, sur la base des questions fréquemment posées par les candidat-e-s dans le cadre de la procédure actuelle (notamment en ce qui concerne l'aménagement des modalités de travail, la culture sur le lieu de travail, etc.).

---

Actions à moyen et long terme

# 24.

Effectuer les contrôles nécessaires des futurs fonctionnaires de la CPI, y compris en utilisant les outils existants pour éviter de recruter des personnes dont le dossier indique qu'elles ont commis des actes de harcèlement sexuel ou des actes d'exploitation sexuelle et des agressions sexuelles.

---

## Actions à moyen et long terme



Proposer une culture cohérente de progression et de perfectionnement pour l'ensemble des fonctionnaires

# 25.

Mettre en œuvre le deuxième cycle du programme de mentorat de la CPI.

---

## Objectif à court terme

# 26.

Améliorer les possibilités, pour les fonctionnaires de la CPI à tous les niveaux, d'accès à des programmes de formation et d'apprentissage, y compris en garantissant l'accès à l'apprentissage continu et en officialisant les plans de formation et de perfectionnement.

---

## Actions à moyen et long terme

# 27.

Poursuivre les efforts en matière de mobilité externe des fonctionnaires grâce à l'application systématique de l'accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités, donnant ainsi aux fonctionnaires la possibilité d'acquérir de l'expérience dans une autre organisation.

---

## Objectif à court terme

**28**

Élaborer un cadre de mobilité professionnelle interne pour la Cour, tous organes confondus.

---

### Actions à moyen et long terme

**29**

Élaborer et mettre en œuvre le deuxième cycle du cadre de renforcement du leadership de la CPI.

---

### Actions à moyen et long terme



Prendre des mesures temporaires spéciales en tant que de besoin

**30**

Vérifier si des mesures temporaires spéciales sont applicables<sup>31</sup> à la CPI.

---

### Actions à moyen et long terme

---

<sup>31</sup> D'après la note administrative des Nations Unies ST/AI/1999/9 « Mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes », pour avoir l'impact le plus direct possible sur la parité entre les genres, les postes vacants de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (quand la parité entre les genres n'est pas atteinte) doivent impérativement être pourvus, « lorsqu'une ou plusieurs femmes [les] briguent, par l'une d'entre elles », dès lors que « [leurs] qualifications so[nt] sensiblement égales ou supérieures à celles des hommes qui se sont portés candidats au même poste » (par. 1.8) Les mesures spéciales ont été confirmées à plusieurs reprises par la jurisprudence de tribunaux onusiens dans des affaires concernant aussi bien des plaignants que des plaignantes. (Voici quelques exemples de cette jurisprudence : jugements nos 671 (1994), 765 (1996), 958 (2000), 1056 (2002) et 1302 (2006) du Tribunal administratif des Nations Unies ; et UNDT/2011/098, UNDT/2011/099, UNDT/2012/080, UNDT/2012/125, UNDT/2014/068). Dans son jugement majeur sur l'utilisation de mesures spéciales, « le Tribunal [a] [donc] concl[u] que l'article 8 permet d'adopter des mesures palliatives raisonnables pour améliorer la situation des femmes ». (Tribunal administratif des Nations Unies (1994), jugement no 671, Grinblat, 4 novembre, par. XVII).

# ANNEXE

## Liste des points de contrôle de la mise en œuvre de la Stratégie

---

Le suivi des éléments doit être facilité par les entités chargées de leur mise en œuvre.

Calendrier fourni à titre indicatif aux entités chargées de la mise en œuvre des éléments.



## ÉLÉMENT

## CALENDRIER

## ENTITÉS DE LA CPI CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE

## MÉCANISMES DE COMPTE RENDU

1

Assurer la mise en œuvre complète et systématique du cadre réglementaire et disciplinaire renforcé de la CPI pour lutter contre les fautes liées à toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir perçus

Cadre réglementaire et disciplinaire mis en œuvre (avril 2022) – premier examen d'ici à avril 2024

Cabinet du Greffier et Bureau des affaires juridiques, avec le soutien de la Présidence et du Cabinet du Procureur/ Mécanisme de contrôle indépendant

Rapports annuels du Mécanisme de contrôle indépendant | Rapports annuels des RH | Établissement de rapports dans le cadre du Mécanisme d'examen sur la mise en œuvre des recommandations des experts indépendants (recommandation 106)

2

Mettre en place un service interne de mécanismes substitutifs de règlement des litiges, comprenant la création d'un poste d'ombudsperson

1<sup>er</sup> trimestre 2023 (création du poste d'ombudsperson)

Cabinet du Greffier/Bureau de l'ombudsperson

Rapports annuels des RH | Établissement de rapports dans le cadre du Mécanisme d'examen sur la mise en œuvre des recommandations des experts indépendants | Rapport périodique de l'ombudsperson

3

Adopter et mettre en œuvre, à la CPI, un programme de formation sur l'égalité des genres

D'ici à fin 2023

Coordonnateur-riche pour l'égalité des genres (pour le programme de formation sur l'égalité des genres)/RH (pour la formation contre le harcèlement)

Rapports annuels des RH | Établissement de rapports dans le cadre du Mécanisme d'examen sur la mise en œuvre des recommandations des experts indépendants

4

Veiller à ce qu'une formation initiale/des sessions de familiarisation soient organisées pour l'ensemble des fonctionnaires de la CPI ainsi que les stagiaires et les professionnel-le-s invité-e-s, et comprennent une sensibilisation aux questions de genre, aux politiques en matière de harcèlement et de procédures disciplinaires, ainsi qu'aux droits et devoirs et aux mécanismes de justice interne

Mis en œuvre

RH

Rapports annuels des RH | Établissement de rapports dans le cadre du Mécanisme d'examen sur la mise en œuvre des recommandations des experts indépendants

## ÉLÉMENT

## CALENDRIER

ENTITÉS DE LA CPI  
CHARGÉES DE LA  
MISE EN ŒUVREMÉCANISMES DE  
COMPTE RENDU

5

Élaborer et mener un processus consultatif global pour définir, refaçonner et mettre en œuvre les valeurs fondamentales communes de la CPI

D'ici au 2e trimestre 2023 – Lancement des valeurs partagées à l'échelle de la Cour

Principaux responsables (et leur cabinet respectif) | RH

Rapports annuels des RH | Établissement de rapports dans le cadre du Mécanisme d'examen sur la mise en œuvre des recommandations des experts indépendants | Rapport du Comité d'audit

6

Élaborer et mettre en œuvre une campagne interne pour les fonctionnaires de la CPI, intitulée « Tou-te-s ensemble contre le sexisme ordinaire sur le lieu de travail »

En cours

Coordonnateur-riche pour l'égalité des genres

Rapport périodique du/de la coordonnateur-riche pour l'égalité des genres | Rapports annuels des RH

7

Renforcer la communication interne et l'inclusion

D'ici à fin 2023

Principaux responsables/ managers

Rapports annuels des RH

8

Promouvoir une culture de responsabilisation et d'endossement des responsabilités au sein de l'ensemble des fonctionnaires de la CPI

D'ici à fin 2024

RH/Principaux responsables/ managers

Rapports annuels des RH

9

Veiller à obtenir de tous les membres du personnel (fonctionnaires et non fonctionnaires) qui quittent l'organisation un retour d'information sur leur expérience à la Cour

D'ici à fin 2023

RH

Rapports annuels des RH

10

Élaborer et adopter un processus de collecte de données pour recueillir des informations sur des allégations de comportements interdits liés à toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir perçus

D'ici à fin 2024

Mécanisme de contrôle indépendant

Rapports annuels du Mécanisme de contrôle indépendant

## ÉLÉMENT

## CALENDRIER

ENTITÉS DE LA CPI  
CHARGÉES DE LA  
MISE EN ŒUVREMÉCANISMES DE  
COMPTE RENDU

11

Élaborer et adopter un guide à l'échelle de la Cour sur la communication au travail, ainsi que des directives relativement à la rédaction des courriels et à la tenue des réunions

D'ici à fin 2023

Cabinet respectif des Principaux responsables

Rapport annuel des RH (ponctuel)

12

Veiller à la mise en œuvre systématique de l'instruction administrative relative à l'Aménagement des modalités de travail

Instruction administrative adoptée le 14 septembre 2022 – premier examen d'ici à septembre 2024

Principaux responsables/  
managers

Rapports annuels des RH

13

Mettre à la disposition des managers de la CPI un guide pratique donnant des informations sur la meilleure façon de mettre en œuvre ces aménagements au sein de leur équipe

D'ici à fin 2023

RH/Conseil du syndicat du personnel/  
Coordonnateur-riche pour l'égalité des genres

Rapports annuels des RH

14

Évaluer l'expérience des fonctionnaires qui demandent à travailler à temps partiel, au moyen d'un sondage et de la ventilation des données

D'ici à fin 2024

Conseil du syndicat du personnel/  
Coordonnateur-riche pour l'égalité des genres

Rapports du Conseil du syndicat du personnel / du/de la coordonnateur-riche pour l'égalité des genres

15

Tenir compte du retour d'expérience de ce sondage lors de l'examen de l'instruction administrative relative à l'aménagement des modalités de travail

Instruction administrative adoptée le 14 septembre 2022 – premier examen d'ici à septembre 2024

RH

Rapports annuels des RH

## ÉLÉMENT

## CALENDRIER

ENTITÉS DE LA CPI  
CHARGÉES DE LA  
MISE EN ŒUVREMÉCANISMES DE  
COMPTE RENDU

16

Mettre en œuvre la décision rendue récemment par la CFPI relativement au congé parental au sein du régime commun des Nations Unies, pour aligner le Statut du personnel, le Règlement du personnel et la politique de la CPI en matière de congé maternité sur les normes modernes

D'ici à fin 2023

RH

Rapports annuels  
des RH

17

Prendre des mesures concrètes pour améliorer les conditions d'exercice des conseils, des membres des équipes de défense, des représentants légaux des victimes et des membres de leurs équipes dans le cadre de la réforme de la politique en matière d'aide judiciaire

La réforme de la politique d'aide judiciaire sera adoptée à l'AEP 21 | les mesures devront être précisées et mises en œuvre en 2023-2024

Greffier/Section de l'appui aux conseils/bureaux des affaires juridiques

Rapports sur la réforme de l'aide judiciaire | Rapports annuels des RH | Établissement de rapports dans le cadre du Mécanisme d'examen sur la mise en œuvre des recommandations des experts indépendants

18

Poursuivre les efforts en matière de planification des effectifs, notamment en menant des activités de sensibilisation ciblées pour des profils d'emploi spécifiques et des initiatives de sélection proactives et créatives, dans le cadre de la nouvelle politique de recrutement de la CPI

D'ici à fin 2024

RH/  
Coordonnateur-riche pour l'égalité des genres

Rapports annuels  
des RH

19

Poursuivre les formations obligatoires sur les préjugés inconscients à l'intention de tous les responsables procédant aux recrutements et de tous les membres des jurys de recrutement

Mis en œuvre  
| En cours

RH/  
Coordonnateur-riche pour l'égalité des genres

Rapports annuels  
des RH

20

Continuer de veiller à ce que tous les jurys de recrutement soient équilibrés en termes de représentation géographique et de représentation des hommes et des femmes

Mis en œuvre  
| En cours

RH

Rapports annuels  
des RH

## ÉLÉMENT

## CALENDRIER

ENTITÉS DE LA CPI  
CHARGÉES DE LA  
MISE EN ŒUVREMÉCANISMES DE  
COMPTE RENDU

21

Travailler avec l'Assemblée des États parties pour définir des objectifs atteignables en matière de représentation équilibrée des genres, en veillant à ce qu'ils reflètent également les objectifs de représentation géographique

D'ici à fin 2023

Principaux  
responsablesRapports annuels  
des RH

22

Poursuivre les efforts en ce qui concerne la formulation et les éléments clés des descriptions de poste et des avis de vacance

D'ici à fin 2024

RH |  
Coordonnateur-riche  
pour l'égalité des  
genresRapports annuels  
des RH

23

Rassembler le personnel de la CPI au moyen d'une identité claire et d'activités de sensibilisation autour de valeurs et d'avantages attrayants sur le marché actuel du travail, sur la base des questions fréquemment posées par les candidat-e-s dans le cadre de la procédure actuelle

D'ici à fin 2025

RH |  
Coordonnateur-riche  
pour l'égalité des  
genresRapports annuels  
des RH

24

Effectuer les contrôles nécessaires des futurs fonctionnaires de la CPI

D'ici à fin 2024

Section de la sécurité

Rapports annuels  
des RH

25

Mettre en œuvre le deuxième cycle du programme de mentorat de la CPI

D'ici à fin 2023

RH

Rapports annuels  
des RH

## ÉLÉMENT

## CALENDRIER

ENTITÉS DE LA CPI  
CHARGÉES DE LA  
MISE EN ŒUVREMÉCANISMES DE  
COMPTE RENDU

26

Améliorer les possibilités, pour les fonctionnaires de la CPI à tous les niveaux, d'accès à des programmes de formation et d'apprentissage

En cours

RH

Rapports annuels  
des RH

27

Poursuivre les efforts en matière de mobilité externe des fonctionnaires grâce à l'application systématique de l'accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités

Mis en œuvre

RH

Rapports annuels  
des RH

28

Élaborer un cadre de mobilité professionnelle interne pour la Cour, tous organes confondus

D'ici à fin 2025

RH

Rapports annuels  
des RH

29

Élaborer et mettre en œuvre le deuxième cycle du cadre de renforcement du leadership de la CPI

D'ici à fin 2024

RH

Rapports annuels  
des RH

30

Vérifier si des mesures temporaires spéciales sont applicables à la CPI

D'ici à fin 2024

Principaux  
responsables/RHRapports annuels  
des RH





[www.icc-cpi.int/fr](http://www.icc-cpi.int/fr)



CourPenaleInternationale



CourPenaleInt



icc-cpi



IntlCriminalCourt



CourPenaleInternationale