



**Cour
Pénale
Internationale**

**International
Criminal
Court**

Stratégie sur l'égalité des genres et la mise en place d'un environnement propice

au sein de la Cour
pénale internationale

2026-2029



Publié par la Cour pénale internationale

Copyright © Cour pénale internationale 2026 | 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

TABLE DES MATIÈRES

4 RÉSUMÉ

6 SECTION 1. FONDEMENT STRATÉGIQUE ET ALIGNEMENT

12 SECTION 2. PRIORITÉS ET ACTIONS

16 **PRIORITÉ 1** : Des processus sûrs
et inclusifs qui tiennent compte des
considérations de genre

23 **PRIORITÉ 2** : Un équilibre entre vie
professionnelle et vie privée équitable
du point de vue des genres

29 **PRIORITÉ 3** : Parité des genres,
diversité et leadership inclusif

36 **LEVIERS**

39 ANNEXE 1. NOMS, ACRONYMES, RACCOURCIS ET NOTIONS

40 ANNEXE 2. LISTE DE VÉRIFICATION ÉTABLIE AUX FINS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE

46 ANNEXE 3. DÉFINITIONS

RÉSUMÉ

La Stratégie sur l'égalité des genres et la mise en place d'un environnement propice au sein de la Cour pénale internationale a pour but de promouvoir l'égalité des genres et la diversité et d'offrir des processus sûrs et inclusifs sur le lieu de travail pendant la période 2026-2029 (« la Stratégie 2026-2029 »). Elle illustre la détermination inébranlable de la Cour à réaffirmer l'importance de l'égalité des genres et des normes applicables sur le lieu de travail.

Ce nouveau cycle se distingue par un virage opéré sur le plan terminologique, puisqu'il ne sera plus tant question de « culture sur le lieu de travail » que d'« **environnement propice** ». Cette évolution n'est pas anodine ; elle permet de mettre la Cour en conformité avec les meilleures pratiques internationales, qui reconnaissent le terme « environnement propice », d'une part, comme le qualificatif qui décrit le plus fidèlement les conditions institutionnelles nécessaires à l'égalité des genres, et d'autre part, comme un préalable indispensable à la concrétisation de cette égalité. Tandis que la « culture sur le lieu de travail » met souvent l'accent sur les normes interpersonnelles, « l'environnement propice » s'étend à l'ensemble des politiques, des systèmes, des responsabilités incombant aux dirigeants et des mécanismes organisationnels qui favorisent activement une participation équitable. Cette terminologie est régulièrement utilisée dans les cadres mondiaux relatifs à l'égalité des genres, notamment dans le document de l'ONU donnant des orientations en matière d'environnements propices, qui décrit les environnements concernés comme ceux qui incorporent l'égalité, éliminent les préjugés et garantissent l'égalité des chances pour tous les membres du personnel¹. En adoptant ce langage, la Stratégie 2026-2029 met clairement en avant son vaste champ d'application, en tenant compte des dimensions structurelle, procédurale et culturelle qui, ensemble, constituent le socle essentiel sur lequel repose l'égalité des genres.

La mise en œuvre de la stratégie passera par un effort institutionnel concerté, coordonné par le **responsable de la coordination pour l'égalité des genres**, qui jouera un rôle actif pour promouvoir la cohérence et pour veiller à ce que les considérations liées à l'égalité des genres soient véritablement intégrées dans toutes les initiatives. Toutefois, il est admis dans le cadre de la stratégie que de nombreuses mesures – en particulier celles qui concernent les pratiques organisationnelles au sens large, les méthodes de gestion et le bien-être du personnel – relèvent de la compétence d'autres parties prenantes institutionnelles. La responsabilité de ces mesures reviendra aux acteurs concernés ; le responsable de la coordination pour l'égalité des genres y apportera son soutien par son rôle de coordination et par l'élaboration de rapports de synthèse. Cette approche consolidera une répartition claire des rôles, respectant la répartition des capacités au sein de la Cour tout en appuyant l'effort concerté déployé à l'échelle de toute l'institution pour favoriser l'égalité des genres.

¹ ONU Femmes, *Enabling Environment Guidelines for the United Nations System*, 2019, document élaboré à l'appui de la stratégie mise au point par le Secrétaire général de l'ONU, intitulée « *System-wide Strategy on Gender Parity*, et *Supplementary Guidance on the Enabling Environment* ».

La stratégie traite de l'égalité des genres et des priorités y afférentes au sein de la Cour pénale internationale, telles qu'elles ressortent du Plan stratégique pour 2026-2029. Profondément ancrée dans les valeurs fondamentales de l'institution que sont l'intégrité, la responsabilité, l'équité et l'inclusion, elle indique la marche à suivre pour donner corps aux conclusions tirées et aux recommandations faites par les experts indépendants dans leur rapport ainsi que pour répondre aux lacunes et aux besoins liés à l'égalité des genres et à la mise en place d'un environnement de travail propice qui ont été recensés dans les récents sondages sur la motivation du personnel. La stratégie illustre la détermination inflexible de la Cour à mettre en œuvre les changements requis, en tirant parti du chemin parcouru depuis la publication du rapport final des experts indépendants en 2020, des derniers sondages sur la motivation du personnel réalisés en 2018, 2021 et 2025 et des sondages éclairés réalisés en 2022 et 2023, qui sont autant d'éléments intégrés dans le Plan stratégique pour 2026-2029. De plus, l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de ce deuxième cycle d'ici à 2029 rendront compte de l'engagement renouvelé de la Cour envers la réalisation de progrès concrets en matière d'égalité des genres et la lutte contre les inégalités au cours de la Décennie d'action de l'ONU (2020-2030), et ce, en atteignant les objectifs définis en matière de développement durable, notamment l'objectif 5 relatif à l'égalité entre les sexes et l'objectif 10 relatif à la réduction des inégalités. La stratégie s'appuie sur un examen de stratégies similaires adoptées par diverses organisations du système des Nations Unies. Elle reprend également les avis et commentaires recueillis par la Cour entre septembre 2025 et mars 2026 au cours des consultations approfondies menées en interne et en externe avec des parties prenantes clés, telles que la Section des ressources humaines, le Mécanisme de contrôle indépendant, le Conseil du syndicat du personnel, le Bureau de l'ombuds, les cabinets respectifs des chefs d'organes, l'Unité de la santé au travail, la Section de la sécurité et des organisations de la société civile. Au cours des quatre prochaines années, la stratégie va se concentrer sur trois domaines d'action principaux afin de parvenir à l'égalité des genres :

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 1 :

**Des processus sûrs
et inclusifs qui
tiennent compte des
considérations de genre**

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 2 :

**Un équilibre entre vie
professionnelle et vie
privée équitable du point
de vue des genres**

PRIORITÉ STRATÉGIQUE 3 :

**Parité des genres,
diversité et leadership
inclusif**

Le responsable de la coordination pour l'égalité des genres contrôlera régulièrement les progrès accomplis en se reportant à la liste de vérification (jointe en annexe), tout en suivant la mise en œuvre du Plan stratégique pour 2026-2029 et la réalisation des indicateurs de performance clés connexes. Un rapport final sur la mise en œuvre sera publié en 2029 et servira de base pour examiner et définir le prochain cycle stratégique.

SECTION 1.

Fondement stratégique et alignement

1.1 Mandat stratégique

La Cour pénale internationale (« la CPI » ou « la Cour ») a lancé sa première [stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail \(« la Stratégie 2023-2025 »\)](#) en 2022, afin de promouvoir la parité des genres et l'égalité des chances au sein de l'institution et de favoriser un environnement de travail propice, inclusif et sûr pour ladite période 2023-2025. Cette stratégie a été lancée à l'occasion d'une réunion tenue en marge de la vingt-et-unième session de l'Assemblée des États parties (« l'Assemblée »), en décembre 2022².

Bien qu'elle fût la première du genre à être adoptée par une cour ou un tribunal international, la Stratégie 2023-2025 s'inspirait de démarches similaires entreprises par d'autres organisations internationales, dont le Mécanisme international, impartial et indépendant³ et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC)⁴. Elle montrait un très net engagement de la Cour en faveur d'un environnement de travail sûr, inclusif et propice, conformément à la [stratégie pour la parité des sexes à l'échelle du système des Nations Unies](#) de 2017 et aux lignes directrices adoptées par ONU Femmes en 2019⁵.

Il est fait référence dans le présent document aux mandats législatifs concernant l'amélioration de la parité des genres et de l'intersectionnalité, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes⁶, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing⁷, la Convention sur la violence et le harcèlement de l'Organisation internationale du Travail (OIT)⁸, la Convention internationale sur l'élimination

² [La CPI lance sa première Stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail](#), 9 décembre 2022.

³ Mécanisme international, impartial et indépendant, [Gender Strategy and Implementation Plan](#), septembre 2022.

⁴ Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, [Stratégie pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes \(2022-2026\)](#).

⁵ ONU Femmes, [Enabling environment guidelines for the UN system](#), 2019.

⁶ Assemblée générale des Nations Unies, [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#), 18 décembre 1979.

⁷ ONU Femmes, [Déclaration et Programme d'action de Beijing](#), 1995.

⁸ Organisation internationale du Travail, [Convention sur la violence et le harcèlement](#), 2019 (n° 190).

de toutes les formes de discrimination raciale⁹ et la Convention relative aux droits des personnes handicapées¹⁰.

À la lumière des résultats du sondage mené auprès du personnel, qui montrent une nette amélioration de la manière dont celui-ci perçoit les mesures prises par la Cour en matière d'égalité des genres, la Stratégie 2026-2029 énonce des mesures concrètes visant à favoriser encore davantage l'égalité des genres, la diversité, les valeurs éthiques et un environnement de travail soucieux des questions de genre. Dans le cadre de cette stratégie, la CPI continuera à mettre en œuvre des politiques et pratiques promouvant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'amélioration du bien-être du personnel. Enfin, les efforts seront encouragés pendant tout le cycle afin de promouvoir le leadership inclusif, la parité des genres et l'égalité des chances en matière d'évolution de carrière au sein de la Cour.

La Stratégie 2026-2029 incarne les efforts continuellement déployés par la Cour pour améliorer l'égalité des genres et le bien-être de son personnel, et s'appuie sur les lignes directrices élaborées par les Nations Unies, en insistant sur le changement organisationnel à long terme. L'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de la stratégie traduisent la détermination de la Cour, en tant que l'une des 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, et ce, en atteignant les objectifs définis en matière de développement durable.

1.2 Principaux alignements

La Stratégie 2026-2029 est conforme aux documents stratégiques existants qui précisent les mesures concrètes qu'il faudra prendre ces prochaines années à l'échelle de la Cour. Le Plan stratégique pour 2026-2029 énonce les buts stratégiques et les indicateurs de performance clés utiles pour évaluer l'égalité des genres, l'inclusion, la diversité et la mise en place d'un environnement propice, notamment :

- Le but stratégique 6 : **Respecter les valeurs fondamentales**. Garantir l'incorporation des valeurs fondamentales de la Cour en favorisant une culture d'intégrité, d'équité, de responsabilité et d'inclusion dans toutes les activités, et en donnant la priorité au bien-être du personnel et au professionnalisme afin de renforcer l'efficacité de l'institution.
- Le but stratégique 7 : **Promouvoir l'égalité des genres**. Intégrer les considérations de genre dans tous les aspects des enquêtes, des processus judiciaires, des programmes et des opérations de la Cour.

⁹ Assemblée générale des Nations Unies, [Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale](#), 21 décembre 1965.

¹⁰ ONU, [Convention relative aux droits des personnes handicapées](#), 13 décembre 2006.

- Le but stratégique 8 : **Favoriser la diversité**. Améliorer l'équité en matière de représentation géographique et de représentation des genres à tous les échelons, en particulier aux postes de haut rang, en favorisant l'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans tous les aspects de l'administration de la Cour.

La Stratégie 2026-2029 illustre le fort engagement de la Cour envers la mise en œuvre à long terme de changements concrets en faveur de l'égalité des genres et d'un environnement propice, conformément aux recommandations spécifiques formulées par l'Assemblée¹¹, au rapport final des experts indépendants de 2020¹² et aux sondages sur la motivation du personnel réalisés en 2021¹³, 2023 et 2025 au sujet de l'égalité des genres et de la culture sur le lieu de travail.

Alors que la Stratégie 2023-2025 avait été conçue pour donner corps à certaines des conclusions tirées et des recommandations formulées dans le Rapport des experts indépendants publié en 2020, la Stratégie 2026-2029 a pour but de combler les lacunes qui subsistent, de consolider le travail effectué et de répondre aux besoins en matière d'égalité des genres et de mise en place d'un environnement propice qui ont été recensés dans les sondages sur la motivation du personnel réalisés en 2021, 2023 et 2025. Le Mécanisme d'examen avait établi comme priorités la culture sur le lieu de travail et l'égalité des genres dans son [plan d'action global](#), adopté par le Bureau de l'Assemblée le 28 juillet 2021. En outre, l'égalité des genres est considérée comme un domaine stratégique pour la Cour, comme il ressort de la [déclaration de haut niveau sur l'égalité des genres](#) adoptée par les chefs d'organes de la Cour le 30 avril 2021¹⁴. Le sondage sur la motivation du personnel réalisé en 2021 révèle 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 carrière¹⁵ ».

¹¹ Résolution [ICC-ASP/1/Res.10](#) et son annexe, adoptées par consensus lors de la troisième séance plénière de l'Assemblée tenue le 9 septembre 2002, concernant les critères généraux de représentation géographique et d'égalité des genres à prendre en considération lors de la sélection du personnel de la Cour. [Report of the Bureau on equitable geographical representation and gender balance in the recruitment of staff of the International Criminal Court](#), 2 décembre 2022, ICC-ASP/21/27.

¹² [Rapport des experts indépendants](#), 30 septembre 2020.

¹³ [Stratégie 2023-2025](#), 2022, p. 8.

¹⁴ [Les principaux responsables de la CPI adoptent une déclaration de haut niveau sur l'égalité des genres](#) : « L'égalité des genres est non seulement juste et nécessaire, mais également un moteur de performance et de succès pour l'organisation », 30 avril 2021.

¹⁵ [Stratégie 2023-2025](#), 2022, p. 8.

Des progrès notables ont été relevés à la suite de la nomination d'un responsable de la coordination pour l'égalité des genres et de la mise en œuvre de la Stratégie 2023-2025. D'après le sondage sur la motivation du personnel pour 2025, 68 % des personnes interrogées ont indiqué que « la CPI accorde une grande importance à la diversité et à l'inclusion », ce qui représente une hausse de 11 points par rapport au sondage réalisé en 2023. Il était en outre précisé que « cela indiqu[ait] un niveau significatif d'approbation et de reconnaissance de la part du personnel des efforts de la Cour visant à promouvoir la sensibilisation à la question du genre et à l'égalité des genres au sein de l'organisation ». En 2024-2025, « la mise en œuvre de la [Stratégie 2023-2025] a reflété la réponse concertée donnée aux besoins identifiés par le biais d'enquêtes approfondies et d'une planification stratégique. Elle témoign[ait] également de l'engagement permanent de la Cour à créer un lieu de travail juste et équitable¹⁶ ». Par ailleurs, le rapport final sur la mise en œuvre de la Stratégie 2023-2025 indique que, dans plusieurs domaines clés, des gains qualitatifs sont allés de pair avec des avancées institutionnelles concrètes. Non seulement la Cour a atteint la parité des genres au sein de son personnel en 2022, mais elle a également poursuivi sur sa lancée, la part de femmes au sein de son personnel atteignant 52 % à la fin de l'année 2024. Au-delà des chiffres, la Cour s'est également concentrée sur ses politiques en matière de protection, en promulguant d'importantes instructions administratives relatives notamment aux conduites ne donnant pas satisfaction, aux enquêtes et à la prévention du harcèlement, ainsi qu'une directive présidentielle relative à la protection contre les représailles. Ce cadre juridique solide a été accueilli très favorablement par le personnel, comme le montrent les taux de participation aux formations obligatoires : en juin 2025, 1 090 personnes avaient suivi la formation relative aux conduites prohibées et 991 celle relative à l'égalité des genres. De plus, la mise en place de politiques plus complètes concernant l'aménagement des modalités de travail et le congé parental démontre encore davantage la volonté de la Cour d'intégrer vie professionnelle et vie privée, ce qui confirme que la Stratégie 2023-2025 a permis de traduire des engagements de haut niveau en réalités opérationnelles.

¹⁶ [Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines](#), 24 avril 2024, ICC-ASP/23/2, p. 26, par. 142.

1.3 Méthodologie

La Stratégie 2026-2029 a été élaborée sur la base d'une analyse des résultats de la mise en œuvre de la Stratégie 2023-2025 et des enseignements et bonnes pratiques qui en ont découlé. Une attention toute particulière a été portée à l'alignement de la présente stratégie sur le Plan stratégique de la CPI, sur les plans stratégiques spécifiques à chacun de ses organes, et sur les indicateurs de performance clés qui y sont liés. La méthodologie suivie pour élaborer la présente stratégie repose sur une triangulation de données et d'informations primaires et secondaires. L'analyse documentaire réalisée aux fins de l'élaboration de la stratégie a porté sur le rapport final relatif à la mise en œuvre de la Stratégie 2023-2025, sur les rapports du responsable de la coordination pour l'égalité des genres, sur les rapports annuels de la Section des ressources humaines, sur les enseignements tirés du mandat de transition du premier responsable de la coordination pour l'égalité des genres (tels qu'exposés par le Bureau de l'audit interne en 2024), sur les rapports annuels du Mécanisme de contrôle indépendant, sur les rapports du Mécanisme d'examen relatifs à la mise en œuvre des recommandations formulées par les experts indépendants, sur des instructions administratives, sur des rapports du Conseil du syndicat du personnel, sur les rapports annuels de l'ombuds entre 2023 et 2025 et sur les résultats des sondages sur la motivation du personnel.

Sur la base d'une analyse approfondie des documents susmentionnés, un premier projet de stratégie pour le présent cycle a été préparé avec l'aide d'un consultant et du responsable de la coordination pour l'égalité des genres au sein du Bureau du Procureur. Ce premier projet a ensuite été affiné. En outre, des réunions ont eu lieu avec des organisations internationales à La Haye en 2024. Des réunions internes se sont déroulées entre septembre 2025 et mars 2026 afin de recueillir les contributions et observations de parties prenantes, parmi lesquelles le responsable de la coordination pour l'égalité des genres, la Section des ressources humaines, le Cabinet du Greffier, le Bureau des affaires juridiques du Greffe, le Cabinet du Président, le Bureau du Procureur, le Mécanisme de contrôle indépendant, l'Unité de la santé au travail, le Conseil du syndicat du personnel, l'ombuds, la Section de la sécurité et le Comité pour le bien-être et la motivation du personnel.

1.4 Gouvernance, suivi et établissement de rapports

Le responsable de la coordination pour l'égalité des genres réalisera le suivi de la Stratégie 2026-2029 et en rendra compte chaque année dans une section dédiée du rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, à l'intention du Comité du budget et des finances. Il fera également rapport au Comité pour le bien-être et la motivation du personnel. La responsabilité de la mise en œuvre de la stratégie sera partagée entre :

- **le responsable de la coordination pour l'égalité des genres** (qui coordonne la mise en œuvre de la stratégie, veille à la prise en considération des éléments de genre et synthétise les rapports sur les résultats obtenus spécifiquement en matière de questions de genre) ; et
- **les parties prenantes institutionnelles telles que recensées dans la liste de vérification qui figure en annexe** (qui sont responsables au premier chef de la prise de mesures dans le cadre de leur mandat (p. ex. mise en œuvre de politiques, programmes en matière de bien-être), avec l'appui du responsable de la coordination pour l'égalité des genres à des fins de cohérence globale).

SECTION 2.

Priorités et actions

La Stratégie 2026-2029 traduit l'engagement ferme de la Cour à réaffirmer l'importance de l'égalité des genres ainsi que des normes favorisant la mise en place d'un environnement propice. Les trois priorités stratégiques recensées évoquent explicitement les dimensions communes aux questions du lieu de travail et du genre. S'agissant des considérations plus larges liées à la culture de l'organisation et sans rapport direct avec le genre, objet premier de la stratégie, il convient d'impliquer les acteurs concernés en vue d'agir de façon coordonnée au niveau de l'institution. Ces priorités stratégiques visent à intégrer l'égalité et l'équité des genres dans l'élaboration de l'ensemble des politiques de la Cour, dans sa planification stratégique et dans ses activités opérationnelles, en vue de généraliser la dimension de genre au sein de toute l'institution¹⁷. Cela requiert de mener une analyse sexospécifique, de dispenser des formations en matière de genre, de veiller à une composition inclusive des équipes et de mettre au point des outils d'orientation internes en matière de genre. L'approche adoptée dans la stratégie est « double », puisqu'elle combine l'intégration systématique des questions de genre dans les politiques et processus institutionnels et les interventions ciblées visant à répondre aux inégalités structurelles à travers le prisme de l'intersectionnalité, de façon à inclure des considérations relatives à des inégalités multiples et transversales. Ce faisant, la stratégie vise à dépasser la simple reconnaissance des différences constatées et des besoins recensés pour chaque genre, et à transformer les systèmes de croyances existants.

A) TROIS PRIORITÉS PRINCIPALES

La Stratégie 2026-2029 distingue trois grandes priorités stratégiques qui comprennent des volets ou actions spécifiques nécessaires à leur mise en œuvre, et en définit le calendrier et les mécanismes de compte-rendu. Les domaines stratégiques ont été dégagés au moyen d'évaluations en matière de genre et de consultations internes et externes approfondies, menées avec toute une série de parties prenantes.

¹⁷ Plan stratégique de la CPI pour 2026-2029, but stratégique 7 : « Promouvoir une perspective de genre ».

2.1 Des processus sûrs et inclusifs qui tiennent compte des considérations de genre

La confiance comme base : Un lieu de travail ne peut pas être réellement inclusif s'il n'est pas fondamentalement sûr. Cette priorité stratégique est axée sur la prise active de mesures et sur l'égalité des genres, et dépasse les simples déclarations politiques sur la création d'un environnement propice. Surtout, la stratégie vise à poser des limites claires en matière de conduite et à renforcer le cadre réglementaire applicable pour garantir qu'aucune conduite prohibée n'est tolérée.

Pour appuyer ces efforts, la Cour entend mettre en place un cadre complet en matière de déontologie, ainsi que renforcer le système de justice interne, qui sera plus agile, plus responsable et plus professionnalisé. Elle va instaurer une fonction consacrée d'éthique pour veiller à ce que ses valeurs, au-delà d'être de simples aspirations, soient réellement intégrées dans les processus décisionnels au quotidien. Cette priorité stratégique, qui s'appuie sur des formations obligatoires, sur un recueil rigoureux de données relatives aux manquements et sur la promotion du Cadre d'engagement pour l'équité, la responsabilité, l'intégrité et l'inclusion, vise à créer une culture au sein de laquelle le personnel se sente capable de s'exprimer, et dans laquelle la structure institutionnelle renforcée permette la mise en place d'un environnement propice. Reconnaissant que le bien-être psychologique fait aussi partie des considérations de sécurité, la Cour va mettre en œuvre des actions clés validées par ses hauts responsables dans le cadre du projet de prévention relatif au traumatisme secondaire, renouvelant ainsi son soutien aux membres de son personnel qui sont exposés à des contenus anxiogènes, qui travaillent dans des environnements sous haute pression et qui accumulent plusieurs facteurs de stress. Des campagnes de sensibilisation, des séances d'accueil et des séances de renforcement des capacités en matière d'égalité des genres et de conduites prohibées seront proposées au personnel au cours de la période 2026-2029, dans l'objectif d'accroître la confiance. Dans le même esprit, la Cour va promouvoir la mise en place d'un environnement inclusif et bienveillant pour les personnes LGBTQIA+, conformément à la [stratégie du Secrétariat des Nations Unies sur la protection contre la violence et la discrimination à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queers](#) publiée en 2024.

2.2 Un équilibre entre vie professionnelle et vie privée équitable du point de vue des genres

Une approche globale : Dans le cadre de cette priorité stratégique, la Cour va continuer de mettre en œuvre, de surveiller et, si nécessaire, de réexaminer les politiques et pratiques prônant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être du personnel, dont celles relatives à l'aménagement des

modalités de travail et aux régimes applicables au congé parental et au congé pour motif familial, sans distinction de genre, ainsi que les dispositions de la Politique d'aide judiciaire ayant trait à la nomination des conseils de la défense et des victimes et des membres de leurs équipes. Parmi les politiques concernées, citons :

- l'instruction administrative relative au congé parental et au congé pour motif familial ([ICC/AI/2024/003](#)), promulguée le 20 décembre 2024 ;
- l'instruction administrative relative à l'aménagement des modalités de travail ([ICC/AI/2022/004](#)), promulguée le 14 septembre 2022, et
- la Politique d'aide judiciaire de la CPI¹⁸ qui a été adoptée et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024¹⁹.

En outre, afin de se conformer aux normes onusiennes, et en consultation avec des parties prenantes, la Cour va réexaminer ses directives concernant l'allaitement maternel, qu'elle applique depuis 2005. Des ajustements vont être effectués pour que ces directives soient alignées sur la circulaire du Secrétaire général des Nations Unies relative à l'allaitement ([ST/SGB/2019/1](#)). La Cour s'efforcera également de sensibiliser son personnel à d'autres questions de santé pertinentes en matière d'égalité des genres, par exemple la ménopause.

2.3 Parité des genres, diversité et leadership inclusif

Faire avancer la représentation et la culture : c'est le niveau de représentation qui permet de mesurer concrètement l'équité, et le leadership inclusif est ce qui permet de la favoriser. Basée sur les **résultats positifs de la mise en œuvre de la Stratégie 2023-2025**, cette priorité stratégique est axée sur des **mesures temporaires spéciales** permettant de progresser plus rapidement vers l'égalité. Les actions mises en œuvre vont au-delà des chiffres de recrutement et visent à réellement transformer le *processus* d'embauche et d'évolution de carrière ; il s'agit de garantir que les descriptions de postes sont dénuées de toute connotation sexospécifique, d'offrir aux groupes sous-représentés des possibilités plus nombreuses de mentorat et de façonner un cadre clair en matière de **mobilité** interne qui permette aux talents de circuler entre les différents organes. Surtout, par cette priorité stratégique, la Cour adopte

¹⁸ Documents officiels de l'Assemblée des États parties au Statut de Rome de la Cour pénale internationale, vingt-deuxième session, New York, 414 décembre 2023 (ICC-ASP/22/20), volume I, partie III, [ICC-ASP/22/Res.3](#), section K, par. 89 à 95.

¹⁹ Un projet a été présenté le 22 novembre 2023, et adopté ultérieurement lors de la vingt-deuxième session de l'Assemblée qui s'est déroulée du 4 au 14 décembre 2023. Voir [ICC-ASP-22-09](#).

une approche **intersectionnelle**, en reconnaissant que la question du genre se recoupe parfois avec celle de la race, du handicap et d'autres identités, créant toute une variété de profils aux expériences uniques. En améliorant le recueil des **données sur le personnel sortant** et en veillant à la rigueur des procédures d'habilitation, la Cour entend constituer un effectif qui reflète la diversité du monde qu'elle a vocation à servir mais, **également**, qui dispose des compétences nécessaires en matière de leadership inclusif pour faire progresser l'organisation.

B) THÈMES TRANSVERSAUX

Dans le cadre de la Stratégie 2026-2029, la Cour entend renforcer sa communication interne pour parvenir à davantage de transparence et de sens des responsabilités, tout en œuvrant en faveur de l'inclusion et de la diversité. Ce travail sera essentiel pour que l'institution communique mieux en interne s'agissant de l'ensemble des domaines et des questions stratégiques recensés. En outre, la coordination et l'établissement de rapports sont des éléments essentiels à la mise en œuvre de la stratégie. Une bonne coordination permettra de s'assurer que les organes et sections de la Cour travaillent ensemble de façon cohérente, échantent des informations pertinentes et se soutiennent mutuellement, afin que la mise en œuvre de la stratégie soit globalement cohérente. En complément, un suivi plus strict et des pratiques de compte-rendu plus solides permettront de mieux comprendre les progrès réalisés, de dégager les domaines nécessitant une attention particulière et d'œuvrer en faveur d'une culture fondée sur la transparence et l'apprentissage institutionnel. Conjointement, la coordination et les comptes-rendus permettront de maintenir la dynamique, de renforcer le partage des responsabilités et de garantir que les objectifs de la Cour en matière d'égalité des genres et de mise en place d'un environnement propice demeurent visibles et concrets dans toute l'organisation.

PRIORITÉ 1 : DES PROCESSUS SÛRS ET INCLUSIFS QUI TIENNENT COMPTE DES CONSIDÉRATIONS DE GENRE²⁰

La première priorité comprend toute une série de volets / de mesures, exposés ci-dessous :

1. Encourager la mise en œuvre du cadre réglementaire et disciplinaire de la CPI pour remédier aux conduites prohibées.
2. Mettre en œuvre le Cadre d'engagement pour l'équité, la responsabilité, l'intégrité et l'inclusion et créer une fonction consacrée à l'éthique.
3. Promouvoir le bien-être au travail à la Cour.
4. Dispenser au personnel de la Cour des formations obligatoires portant sur le genre, l'inclusion et la diversité, sur les politiques relatives aux procédures disciplinaires, sur les droits et devoirs du personnel et sur les mécanismes de justice interne s'agissant des conduites prohibées et des représailles.
5. Développer et adopter, dans le cadre de l'établissement des rapports du Mécanisme de contrôle indépendant, des processus de recueil de données ventilées par genre au sujet d'allégations de conduite prohibée liées à toute forme perçue de discrimination, de harcèlement (y compris sexuel) et d'abus de pouvoir.

²⁰ La priorité 1 est alignée sur le Plan stratégique de la CPI pour 2026-2029, en particulier sur les buts et objectifs stratégiques suivants :

- **But stratégique 6** – Respecter les valeurs fondamentales : « Garantir l'incorporation des valeurs fondamentales de la Cour en favorisant une culture d'intégrité, d'équité, de responsabilité et d'inclusion dans toutes les activités, en donnant la priorité au bien-être du personnel et au professionnalisme afin de renforcer l'efficacité de la Cour ».
- **Objectif stratégique 6.1** : « Promouvoir une culture d'intégrité et d'équité en établissant une fonction consacrée à l'éthique, des règles éthiques claires, et en formant tout le personnel à l'éthique ».
- **Objectif stratégique 6.5** : « Renforcer la communication interne afin d'assurer la transparence et la rectitude dans toute la Cour, en encourageant des échanges francs, des retours d'informations réguliers, et la participation du personnel aux processus décisionnels clés ».
- **But stratégique 7** – Promouvoir la prise en compte du genre : « Intégrer la prise en compte du genre dans tous les aspects des enquêtes, processus judiciaires, programmes et opérations de la Cour ».

6. Intégrer les valeurs fondamentales aux activités quotidiennes en incorporant l'intégrité, l'équité, la responsabilité et l'inclusion dans les procédures opérationnelles, les processus décisionnels, le recrutement et l'évaluation des performances.
7. Promouvoir un environnement inclusif et bienveillant pour les personnes LGBTIQ+ au sein de la Cour.
8. Promouvoir l'intégration d'approches axées sur le genre et l'inclusion dans les politiques et dans les documents d'orientation.



Encourager la mise en œuvre du cadre réglementaire et disciplinaire de la CPI pour remédier aux conduites prohibées

Dans le cadre de ce volet, la Cour va continuer à mettre en œuvre, à contrôler et, si nécessaire, à réexaminer des instructions administratives clés, telles que [l'instruction administrative relative aux conduites ne donnant pas satisfaction et procédures disciplinaires](#)²¹ et [l'instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction](#)²² du 14 mars 2022, et [l'instruction administrative relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir](#)²³ (« l'Instruction administrative anti-harcèlement ») du 6 avril 2022, qui établit la politique de « tolérance zéro » de la Cour pour de tels comportements. Ces efforts viseront également à traiter plus concrètement différents problèmes liés au genre, notamment les violences, la discrimination et le harcèlement. Signalons que [l'instruction administrative relative à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels](#) est venue étoffer le cadre juridique de la Cour applicable aux conduites prohibées en mars 2023²⁴. Ce texte définit clairement les politiques et procédures qui régissent ces questions et s'appliquent tant aux fonctionnaires qu'aux membres du personnel n'ayant pas ce statut. En outre, le 8 février 2024 a été promulguée la directive présidentielle [ICC/PRES/D/G/2024/001](#) qui régit la protection accordée contre toute forme de représailles au personnel de la Cour, en établissant des règles et des procédures qui protègent les personnes qui signalent des comportements soupçonnés de constituer des conduites ne donnant pas satisfaction, ou qui entreprennent toute autre activité protégée au sens de la section 4 de ladite directive.

²¹ [ICC/AI/2022/002](#).

²² [ICC/AI/2022/001](#).

²³ [ICC/AI/2022/003](#).

²⁴ [ICC/AI/2023/001](#).

2.

Mettre en œuvre le Cadre d'engagement pour l'équité, la responsabilité, l'intégrité et l'inclusion et créer une fonction consacrée à l'éthique [objectif stratégique 6.1]²⁵

Reconnaissant que sa légitimité repose non seulement sur la solidité de ses processus judiciaires, mais aussi sur les valeurs éthiques qu'elle défend, la Cour s'engage à maintenir les normes d'intégrité, d'équité et de professionnalisme les plus élevées. Afin de renforcer sa culture institutionnelle et de préserver la confiance fondamentale requise, la Cour a établi une fonction indépendante d'éthique dans le contexte du Cadre d'engagement pour l'équité, la responsabilité, l'intégrité et l'inclusion, comme décrit dans le projet de budget-programme pour 2027. Cette fonction va proposer un accompagnement indépendant (en prévention ou a posteriori) et offrir des conseils en toute confidentialité, afin de veiller à la cohérence des pratiques éthiques mises en œuvre au sein de l'institution. Elle sera essentielle pour façonner un environnement sain et fondé sur de véritables valeurs, en promouvant des normes de conduite communes et en encourageant un leadership éthique. De même, la Cour va consolider le Bureau de l'ombuds et le bureau du responsable de la coordination pour l'égalité des genres, et étoffer le nouveau Bureau de la déontologie (dont la classe du poste de responsable reste à déterminer). En outre, la Cour va créer un dispositif administratif commun pour le bureau du responsable de la coordination pour l'égalité des genres et le Bureau de la déontologie. Chacune de ces entités conservera un mandat distinct, mais le Cadre d'engagement pour l'équité, la responsabilité, l'intégrité et l'inclusion permettra de veiller à ce que les politiques, les attentes en matière de comportement et les mécanismes de soutien soient cohérents, accessibles et mis en œuvre de façon systématique. La fonction consacrée à l'éthique viendra compléter les structures de soutien existantes, avec lesquelles elle collaborera. Cette approche coordonnée permettra de façonner un environnement institutionnel plus intégré, accessible et réactif, dans lequel le personnel peut s'épanouir et où les valeurs de la Cour transparaissent dans tous les aspects de son travail. Parmi les résultats attendus figurent une plus grande confiance dans les mécanismes de compte-rendu, un engagement institutionnel plus clair en faveur du respect et de l'égalité, et la création d'un point de contact en matière d'éthique et de culture ayant vocation à jouer un rôle de prévention, à augmenter la confiance du personnel et à renforcer la crédibilité de l'institution.

3.

Promouvoir le bien-être au travail à la Cour

Conformément au but stratégique 2 (préserver les opérations) et au but stratégique 6 (respecter les valeurs fondamentales), les mesures prises dans le cadre de ce volet seront axées sur la prévention, la sensibilisation précoce et le soutien structuré, et viendront étoffer des réformes plus larges en matière

²⁵ Plan stratégique de la CPI pour 2026-2029, objectif stratégique 6.1 : « Promouvoir une culture d'intégrité et d'équité en établissant une fonction consacrée à l'éthique, des règles éthiques claires, et en formant tout le personnel à l'éthique ».

de bien-être et de gestion. La Cour va mettre en œuvre des actions clés validées par ses hauts responsables, notamment en organisant des séances de sensibilisation et d'information sur le bien-être en général ainsi que sur la santé mentale et les facteurs de stress, en proposant une prévention ciblée pour les groupes de membres du personnel exposés au risque de stress traumatique secondaire, et en élaborant des politiques et les garanties connexes. Elle veillera en outre à ce que ses actions soient conformes au cadre applicable en matière d'éthique, de bien-être et de justice interne. Ces mesures visent à renforcer la résilience du personnel, à réduire les stigmates liés à la santé mentale, à favoriser la fidélisation des fonctionnaires et à augmenter leurs performances, et à démontrer un engagement institutionnel clair en faveur du bien-être du personnel.

4.

Dispenser au personnel de la Cour des formations obligatoires portant sur le genre, l'inclusion et la diversité, sur les politiques relatives aux procédures disciplinaires, sur les droits et devoirs du personnel et sur les mécanismes de justice interne s'agissant des conduites prohibées et des représailles

Dans le cadre de ce volet, la Cour va continuer à dispenser à l'ensemble de son personnel des formations obligatoires en matière de genre, d'inclusion et de diversité, ainsi que des formations sur les conduites prohibées, notamment la discrimination, le harcèlement en général, le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, les abus de pouvoir et les représailles.

a) Formations obligatoires en matière de genre, d'inclusion et de diversité

La Cour va poursuivre ses efforts visant à dispenser à l'ensemble de son personnel des formations obligatoires en matière de genre, d'inclusion et de diversité. Le responsable de la coordination pour l'égalité des genres, en étroite coopération avec la Section des ressources humaines, a mis en ligne une formation consacrée à l'égalité des genres à la CPI et aux notions et pratiques clés, en anglais en novembre 2024 et en français en février 2025. Cette formation informe sur les notions fondamentales sous-tendant l'égalité des genres et met en avant les meilleures pratiques permettant de combattre les préjugés et de favoriser un environnement de travail diversifié et respectueux. Elle sera dispensée tout au long de la mise en œuvre de la stratégie, à savoir sur la période 2026-2029, et sera un prérequis obligatoire pour le personnel arrivant. Ses modules comprennent des éléments théoriques et des éléments pratiques, et présentent des outils utiles à la promotion de l'égalité des genres et de l'inclusion dans toute l'organisation. La formation renvoie également à l'Instruction administrative anti-harcèlement, étant donné qu'elle vise à informer le personnel (ayant ou non le statut de fonctionnaire) des conséquences éthiques et juridiques des conduites prohibées à la Cour, favorisant ainsi le respect du cadre juridique applicable.

b) Formation obligatoire sur le cadre disciplinaire applicable aux conduites prohibées

Ce volet a pour objet d'améliorer la compréhension des différents types de fautes constatées sur le lieu de travail, des procédures administratives et juridiques y afférentes, et des mécanismes disponibles pour signaler les manquements, y compris les actes de discrimination et de représailles, les cas de harcèlement et d'exploitation sexuels, et les abus de pouvoir. À cet égard, la Cour va continuer de dispenser à l'ensemble de son personnel le programme de formation obligatoire destiné à le sensibiliser aux textes disciplinaires applicables en matière de discrimination, de harcèlement (y compris sexuel) et d'abus de pouvoir, conformément à l'Instruction administrative anti-harcèlement. Une formation en ligne consacrée à la création d'un climat de travail harmonieux et à la lutte contre les conduites prohibées à la CPI, dispensée dans le cadre du programme « Ensemble pour le respect », a été coordonnée et créée par la Section des ressources humaines dans cette optique²⁶. La Cour a mis en ligne la formation en anglais en novembre 2024 et en français en mars 2025. Cette formation sera obligatoire pour l'ensemble du personnel au cours de cette période 2026-2029 afin d'améliorer la compréhension des différents types de fautes constatées sur le lieu de travail.

5

Développer et adopter, dans le cadre de l'établissement des rapports du Mécanisme de contrôle indépendant, des processus de recueil de données ventilées par genre au sujet d'allégations de conduite prohibée liées à toute forme perçue de discrimination, de harcèlement (y compris sexuel) et d'abus de pouvoir

En 2024, le Mécanisme de contrôle indépendant a renforcé son processus de recueil de données afin de ventiler les allégations de conduite prohibée, liées en particulier à la discrimination, au harcèlement (y compris sexuel) et aux abus de pouvoir. Le système interne mis à jour réunit désormais toutes les informations en un seul endroit afin de permettre une analyse ventilée, par type de conduite. Fort de cette amélioration, le mécanisme va inclure dans son rapport annuel des données ventilées par genre s'agissant des conduites prohibées, et continuera d'affiner cette analyse par genre tout au long de la période de mise en œuvre de la Stratégie 2026-2029, en préservant néanmoins la confidentialité des personnes impliquées. La ventilation des données

²⁶ Le programme en ligne « Ensemble pour le respect » a été créé grâce à une collaboration interagences avec l'ONU. La formation obligatoire est quant à elle le fruit des efforts conjoints du Groupe de réflexion sur l'ambiance au travail (du Bureau du Procureur), du Mécanisme de contrôle indépendant, de l'ombuds, du responsable de la coordination pour l'égalité des genres, des conseillers psychosociaux du personnel et du Conseil du syndicat du personnel. Ce travail a été coordonné par la Section des ressources humaines.

par genre et par type de conduite et leur présentation dans des rapports sous forme résumée et anonymisée permettra à la Cour d'améliorer sa compréhension des rapports de force basés sur le genre, et de traiter de façon plus ciblée et mieux informée les allégations de conduite prohibée.

6

Intégrer les valeurs fondamentales aux activités quotidiennes en incorporant l'intégrité, l'équité, la responsabilité et l'inclusion dans les procédures opérationnelles, les processus décisionnels, le recrutement et l'évaluation des performances [objectif stratégique 6.4]

Le projet des valeurs fondamentales, qui concerne l'ensemble de la Cour, a été lancé en juillet 2022 dans l'objectif de favoriser une culture de travail positive, qui reflète les valeurs de la Cour sur le plan interne comme externe. La Cour a adopté les valeurs d'intégrité, d'équité, de responsabilité et d'inclusion en janvier 2024. Ces valeurs ont été développées, sur la base des contributions des membres du personnel, puis mises en œuvre en étroite coopération avec de nombreuses parties prenantes. Au total, plus de 400 membres du personnel issus de tous les organes de la Cour ont participé à l'initiative, et environ 35 ateliers d'équipe ont été animés entre 2022 et 2024. Le niveau élevé de participation a démontré le fort intérêt du personnel à contribuer à la mise en œuvre de changements positifs dans la culture sur le lieu de travail, et, partant, à la création d'un environnement propice. Le travail réalisé dans le cadre du projet a notamment consisté à proposer des stratégies, à concevoir une méthodologie, à organiser des ateliers interorganes, à mener des campagnes internes et à renforcer la capacité de facilitation au sein de la Cour. Depuis le début 2026, la phase suivante du projet est axée sur la mise en œuvre, dans le but d'ancrer les valeurs fondamentales à trois niveaux de l'organisation : 1) au niveau des individus ; 2) au niveau des équipes ; et 3) dans toute l'organisation. Cette phase de mise en œuvre vise à créer un environnement propice, dans lequel le personnel peut être fier de son travail et témoigner de son engagement fort envers les valeurs fondamentales de la Cour. Des démarches sont menées pour incorporer les valeurs à travers toute la Cour, au moyen notamment d'un comportement de leadership, de la culture d'équipe, des processus décisionnels, de la communication interne et des initiatives de formation. Les valeurs seront progressivement intégrées, selon que de besoin, dans les processus de recrutement, d'entrée en fonctions, d'apprentissage et de formation, dans l'évaluation des performances et, plus largement, dans les outils de gestion des ressources humaines, afin d'aligner encore davantage les activités quotidiennes sur les valeurs fondamentales que sont l'intégrité, l'équité, la responsabilité et l'inclusion. En parallèle, les supérieurs hiérarchiques et les membres du personnel sont encouragés à promouvoir la mise en place d'environnements de travail respectueux, inclusifs et collaboratifs, et à contribuer ensemble à maintenir une culture de travail positive, y compris à travers les processus de gestion du comportement professionnel.



Promouvoir un environnement inclusif et bienveillant pour les personnes LGBTIQIA+ au sein de la Cour

La Cour répète son engagement à favoriser un environnement de travail respectueux, inclusif et bienveillant pour l'ensemble du personnel, conformément à ses valeurs de dignité, d'égalité et de non-discrimination. Un tel engagement implique de réaffirmer que les personnes LGBTIQIA+ font partie intégrante de l'effectif diversifié de la Cour, et qu'elles doivent pouvoir travailler dans un environnement exempt de violence, de discrimination et de préjugés. Dans ce contexte, et en s'appuyant sur des cadres, tels que la stratégie du Secrétariat des Nations Unies sur la protection contre la violence et la discrimination à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queers (LGBTIQ+)²⁷, la Cour va continuer de réfléchir à la façon de favoriser la sensibilisation, le dialogue et la connaissance, afin de contribuer à façonner une culture institutionnelle inclusive. Ces efforts s'ajouteront aux initiatives en cours en matière de ressources humaines, qui visent à attirer des candidats issus de la diversité et à permettre la mise en place d'un environnement permettant la pleine participation de tous les membres du personnel.



Promouvoir l'intégration d'approches axées sur le genre et l'inclusion dans les politiques et dans les documents d'orientation

Au cours de la mise en œuvre de la Stratégie 2026-2029, les organes et sections de la Cour seront incités à tenir compte des considérations liées à l'égalité des genres, à l'inclusion et à la diversité lors de la rédaction, du réexamen et de l'interprétation des politiques, procédures et documents d'orientation internes. Le cas échéant, le responsable de la coordination pour l'égalité des genres fournira des conseils au sujet des instructions administratives, des directives présidentielles et d'autres politiques, pour aider à l'intégration d'éléments relatifs au genre et à l'inclusivité. Ce rôle consultatif lui permettra de faire des recommandations au sujet de l'utilisation d'un langage inclusif, de considérations d'équité et de la conformité avec les meilleures pratiques internationales, tout en garantissant que les organes de la Cour conservent une certaine flexibilité dans l'adaptation de ces conseils à leurs exigences opérationnelles. En adoptant cette approche collaborative et basée sur la demande, la Cour entend renforcer la cohérence, la constance et la sensibilisation en matière de genre et d'inclusion à travers tous ses instruments de gouvernance interne.

²⁷ Consultable [ici](#).

PRIORITÉ 2 : UN ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ÉQUITABLE DU POINT DE VUE DES GENRES²⁸

La deuxième priorité comprend toute une série de volets/de mesures, exposés ci-dessous :

9. Promouvoir la prise en considération systématique de l’instruction administrative relative à l’aménagement des modalités de travail.
10. Garantir la mise en œuvre de la politique de la Cour en matière de congé parental et de congé pour motif familial.
11. Suivre l’avancement du travail du Comité mixte sur l’aide judiciaire en ce qui concerne la question des conditions d’emploi dans la Politique d’aide judiciaire.
12. Réviser les directives de la Cour concernant l’allaitement maternel afin de se conformer aux normes internationales.
13. Sensibiliser à la ménopause conformément aux meilleures pratiques internationales.
14. Élaborer des produits d’information qui tiennent compte de la dimension de genre afin d’aider le personnel d’encadrement à favoriser un environnement propice.
15. Lancer une campagne à l’échelle de la Cour pour promouvoir les principaux sujets sous-tendant la priorité 2.



Promouvoir la prise en considération systématique de l’instruction administrative relative à l’aménagement des modalités de travail

La Cour est déterminée à promouvoir une culture favorisant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la flexibilité. L’aménagement des modalités de travail est un aspect important d’un environnement tenant

²⁸ Conformément au but stratégique 6 du Plan stratégique de la Cour : « Garantir l’incorporation des valeurs fondamentales de la Cour en favorisant une culture d’intégrité, d’équité, de responsabilité et d’inclusion dans toutes les activités, en donnant la priorité au bien-être du personnel et au professionnalisme afin de renforcer l’efficacité de la Cour ».

compte des considérations de genre, dans la mesure où il permet d'attirer et de conserver un effectif diversifié tout en favorisant l'intégration entre vie privée et responsabilités professionnelles. L'instruction administrative relative à l'aménagement des modalités de travail, promulguée le 14 septembre 2022, définit les conditions dans lesquelles les fonctionnaires de la Cour peuvent bénéficier d'un aménagement de leurs modalités de travail en vue de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. « La Cour reconnaît ainsi 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 » (section 1.1). L'instruction administrative « s'applique à tous les fonctionnaires titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un engagement de courte durée » (section 1.2). « Sous réserve des conditions énoncées dans la présente instruction administrative, les aménagements des modalités de travail suivants s'offrent aux fonctionnaires : i) horaire de travail souple ; ii) horaire de travail comprimé ; iii) télétravail ; et iv) interruptions programmées en vue de poursuivre des études à l'extérieur » (section 2.1)²⁹. Un premier réexamen de cette instruction administrative a été effectué en septembre 2024, deux ans après sa promulgation, comme prévu à la section 9. Conformément aux dispositions de l'instruction, la Cour a préparé une foire aux questions à son sujet, qui peut être consultée par tous les membres du personnel sur le portail RH. Au cours de la période 2026-2027, la Cour va continuer à diffuser en interne des informations en la matière à l'intention des nouveaux membres du personnel. En outre, afin d'améliorer la mise en œuvre de l'instruction administrative, celle-ci sera présentée aux personnes occupant des postes de superviseurs, qui seront informés de l'importance qu'elle revêt pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

10.

Garantir la mise en œuvre de la politique de la Cour en matière de congé parental et de congé pour motif familial

La politique de la CPI en matière de congé parental et de congé pour motif familial a été promulguée en décembre 2024. La nouvelle instruction administrative sur la question ([ICC/AI/2024/003](#)) prévoit des règles concernant le congé parental sans distinction de genre. Elle « s'applique à tous les fonctionnaires titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un engagement de courte durée » (section 1.2). « Les fonctionnaires qui deviennent parents sans donner naissance à l'enfant ont droit à un congé parental à plein traitement d'une durée de 16 semaines » (section 3.1) et « [I]es fonctionnaires qui deviennent parents en donnant naissance à l'enfant bénéficient d'un congé parental à plein traitement d'une durée de 16 semaines et de 10 semaines supplémentaires combinées de congé prénatal et postnatal à plein traitement, la durée totale du congé parental étant alors portée à 26 semaines » (section 4.1)³⁰. Avant la promulgation de l'instruction

²⁹ [Instruction administrative relative à l'aménagement des modalités de travail](#), ICC/AI/2022/004.

³⁰ [ICC/AI/2024/003](#).

administrative [ICC/AI/2024/003](#), les chefs d'organes avaient déjà aligné les pratiques en vigueur à la Cour sur la décision rendue par la Commission de la fonction publique internationale relativement au congé parental au sein du régime commun des Nations Unies³¹, par le biais de mesures de transition entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2023. En résumé, la Cour se conforme déjà aux dispositions de la décision de ladite commission relativement au congé parental sans distinction de genre depuis le début de l'année 2023.

11.

Suivre l'avancement du travail du Comité mixte sur l'aide judiciaire en ce qui concerne la question des conditions d'emploi dans la Politique d'aide judiciaire

La nouvelle politique d'aide judiciaire de la Cour³² a été adoptée et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024³³. Cette politique a pour objectif d'établir un cadre qui attribue des ressources suffisantes aux équipes de la défense et des représentants de victimes qui défendent les intérêts de clients indigents et garantisse une représentation efficace et efficiente dans le cadre des procédures devant la Cour. En vue d'offrir des conditions de travail optimales, elle énonce également des mesures concrètes à caractère social pour améliorer les conditions de nomination des conseils, des membres des équipes de défense, des représentants légaux des victimes et des membres de leurs équipes. Elle prévoit notamment un régime d'indemnisation en cas de congé (congé annuel, congé maladie certifié, congé parental et d'adoption, congé extraordinaire), des engagements de travail fixes (dont l'étendue est définie), une période minimale de nomination, ainsi que l'accès au cadre en place à la Cour pour lutter contre la discrimination, le harcèlement (y compris sexuel) et les abus de pouvoir, qui s'applique aux conseils et aux membres de leurs équipes à des fins de prévention, de soutien et d'assistance. Dans le cadre de la Stratégie 2026-2029, la Cour contrôlera et suivra l'avancement de la mise en œuvre de la Politique d'aide judiciaire en ce qui concerne ses dispositions relatives aux conditions de service des conseils et des membres de leurs équipes, notamment en s'appuyant sur le travail et sur les rapports du Comité mixte sur l'aide judiciaire.

12.

Réviser les directives de la Cour concernant l'allaitement maternel afin de se conformer aux normes internationales

Dans le cadre de ce volet, la Cour va revoir les directives concernant l'allaitement maternel qu'elle a mises en œuvre depuis 2005, pour se conformer aux normes des Nations Unies. Des ajustements seront à envisager

³¹ [Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2022](#).

³² [ICC-ASP/22/Res.3](#), section K, par. 89 à 95.

³³ Un projet a été présenté le 22 novembre 2023, et adopté ultérieurement lors de la vingt-deuxième session de l'Assemblée qui s'est déroulée du 4 au 14 décembre 2023. Voir [ICC-ASP-22-09](#).

pour s'assurer que ces directives sont alignées sur la Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies du 21 janvier 2019 relative à l'allaitement ([ST/SGB/2019/1](#)). La section 1 de cette circulaire définit la durée d'absence quotidienne autorisée pour utiliser un tire-lait ou allaiter un enfant. À la section 1.1, on peut lire qu'« [u]ne fonctionnaire qui est une mère allaitant un nourrisson de moins de 2 ans est en droit de s'absenter quotidiennement afin d'utiliser un tire-lait ou d'allaiter son enfant durant les heures de travail ». À la section 1.2, il est dit : « [u]ne fonctionnaire qui est une mère allaitante est autorisée à nourrir son enfant sur son lieu de travail et à prendre des pauses régulières à cet effet tout au long de la journée de travail. Une fonctionnaire qui n'emmène pas son nourrisson sur son lieu de travail peut bénéficier de deux heures par jour au plus pour utiliser un tire-lait ou allaiter son enfant ». Aux termes des directives de la Cour concernant l'allaitement maternel, toutes les mères de nourrissons âgés de moins d'un an ont le droit de s'absenter de leur bureau pour allaiter leur enfant ou tirer du lait ; en outre, une mère qui allaite peut s'absenter du travail pour une durée maximale d'une heure par jour afin de nourrir son enfant ou tirer du lait, et dispose d'un temps suffisant pour effectuer les déplacements nécessaires, sous réserve de ne pas dépasser 60 minutes par jour. L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) recommandent qu'un enfant soit allaité jusqu'à l'âge de deux ans, voire plus³⁴. Conformément aux directives actuelles de la Cour, une mère allaitante peut s'absenter du travail pour une durée maximale d'une heure par jour pour nourrir son enfant ou tirer du lait. L'OMS a souligné qu'au cours des six premiers mois, la plupart des nouveau-nés doivent être allaités 8 à 12 fois par période de 24 heures³⁵. La Cour va revoir ses directives en matière d'allaitement pour s'aligner sur les normes applicables au sein des Nations Unies.

13.

Sensibiliser à la ménopause conformément aux meilleures pratiques internationales

Dans le cadre de ce volet, la Cour entend œuvrer à améliorer la connaissance et la compréhension de la ménopause et de la périménopause sur le lieu de travail, conformément aux recommandations internationales qui soulignent la nécessité de tenir compte de cette question dans le cadre d'une culture institutionnelle sensible aux questions de genre. Des organisations internationales et des organismes spécialisés soulignent que, si elle est une étape naturelle de la vie, la ménopause demeure insuffisamment reconnue et souvent stigmatisée, ce qui peut affecter le bien-être des femmes et leur

³⁴ L'OMS et l'UNICEF recommandent l'allaitement jusqu'à 2 ans, voire plus longtemps. D'après l'OMS, « le lait maternel apporte toute l'énergie et les nutriments dont le nourrisson a besoin pendant les six premiers mois de vie, et continue de couvrir la moitié ou plus de ses besoins nutritionnels pendant le second semestre de vie et jusqu'à un tiers de ceux-ci pendant la deuxième année ». Source : https://www.who.int/fr/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1

³⁵ OMS, Questions et réponses sur l'allaitement, 2 octobre 2024. [Consultable ici.](#)

inclusion sur le lieu de travail. L'OIT³⁶ relève que la ménopause est souvent traitée comme une question personnelle et invisible, bien qu'il ait été prouvé que ses symptômes, comme l'anxiété, les troubles du sommeil et les troubles cognitifs, peuvent avoir une incidence sur la participation au travail et la rétention du personnel. À l'échelle mondiale³⁷, promouvoir le dialogue sur la ménopause apparaît essentiel pour s'assurer que les femmes se sentent reconnues et soutenues à toutes les étapes de leur vie professionnelle. Dans ce contexte, la Cour va s'efforcer de sensibiliser son personnel en diffusant des informations sur la question et en les inscrivant dans des communications plus larges sur l'égalité des genres et le bien-être. Ces efforts viseront à normaliser les conversations autour de la ménopause, à améliorer la compréhension collective de son impact et à favoriser un environnement dans lequel le personnel se sent soutenu et respecté s'agissant des questions relatives à la santé des femmes. En particulier, la Cour sensibilisera à la ménopause conformément aux meilleures pratiques internationales, renforçant ainsi son engagement en faveur d'une culture sur le lieu de travail qui soit fondée sur l'inclusion et le respect et tienne compte des questions de genre³⁸, et elle continuera de travailler sur d'autres questions spécifiques au genre, au-delà de la ménopause.

14.

Élaborer des produits d'information qui tiennent compte de la dimension de genre afin d'aider le personnel d'encadrement à favoriser un environnement propice

Le personnel d'encadrement joue un rôle décisif afin de façonner un environnement propice, nécessaire pour garantir l'égalité des genres, le bien-être du personnel et un accès équitable aux politiques institutionnelles. ONU Femmes souligne que les politiques d'aménagement des modalités de travail, les pratiques suivies en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et celles tenant compte des caractéristiques propres aux différents genres ne deviennent efficaces que lorsque le personnel d'encadrement les met en œuvre de façon systématique, et elle relève que l'implication du personnel d'encadrement est essentielle pour progresser vers la parité des genres et améliorer l'efficacité de l'organisation. La mise en place d'un environnement de travail qui tient compte des caractéristiques de genre nécessite des outils

³⁶ [Is the menopause a workplace issue? | The Future of Work Podcast](#)

³⁷ Fonds des Nations Unies pour la population, [Spotlight – Building menopause-friendly workplaces](#)

³⁸ Meilleures pratiques internationales visées dans les notes de bas de page précédentes, y compris les meilleures pratiques promues par le Fonds des Nations Unies pour la population et par ONU femmes à travers les Principes d'autonomisation des femmes, soulignant que la ménopause est une question de santé féminine qui doit être prise en compte au niveau institutionnel et qui nécessite que des mesures soient prises dans tous les secteurs, y compris les institutions publiques et les organisations internationales, dans le cadre d'efforts visant à favoriser la dignité, l'équité, et des cultures de travail inclusives.

ciblés permettant aux dirigeants de recenser les barrières liées au genre, de répondre de façon adaptée aux besoins du personnel et de favoriser l'inclusivité des environnements de travail.

Pour aider le personnel d'encadrement à jouer ce rôle décisif, le responsable de la coordination pour l'égalité des genres va développer, en consultation avec le Conseil du syndicat du personnel, un ensemble de produits d'information tenant compte de la dimension de genre (comme des notes d'orientation pratiques, des boîtes à outils et des contenus courts), qui permettra aux superviseurs de comprendre les dimensions de genre des dynamiques au travail, ainsi que leurs propres responsabilités dans le cadre de la construction d'un environnement propice. Ces contenus permettront au personnel d'encadrement de mettre des politiques en œuvre de façon juste, de nouer un dialogue constructif avec le personnel et de donner l'exemple en adoptant des comportements favorisant, à travers toute la Cour, une culture qui soit fondée sur la dignité et le respect et qui tienne compte des caractéristiques de genre.

15.

Lancer une campagne à l'échelle de la Cour pour promouvoir les principaux sujets sous-tendant la priorité 2

La sensibilisation est une étape essentielle pour atteindre l'égalité des genres à la Cour. La sensibilisation à l'échelle de l'organisation et les initiatives de renforcement des capacités sont indispensables pour favoriser une compréhension commune, pour lutter contre les préjugés et pour favoriser des environnements inclusifs. En outre, l'engagement constant de l'organisation et ses efforts soutenus en matière de communication sont nécessaires pour supprimer les obstacles systémiques liés au genre et pour réaliser l'objectif de développement durable 5. Dans cette optique, la Cour va lancer, à l'échelle de l'organisation, une campagne autour des thèmes qui sous-tendent la priorité 2. Afin de s'assurer de la pertinence de la campagne au regard de besoins en constante évolution, les sujets auxquels la campagne sera spécifiquement consacrée seront recensés au cours de la mise en œuvre de la Stratégie 2026-2029. La campagne s'appuiera sur des activités telles que des démarches coordonnées de communication, des actions consacrées à des sujets centraux et des événements de sensibilisation destinés au personnel de toutes les catégories, dans l'ensemble des lieux d'affectation. Elle renforcera l'engagement pris par la Cour en faveur de la mise en place d'un environnement de travail basé sur l'équité entre les genres, du renforcement de la compréhension mutuelle et de la mise en pratique commune des valeurs qui sous-tendent la présente priorité.

PRIORITÉ 3 : PARITÉ DES GENRES, DIVERSITÉ ET LEADERSHIP INCLUSIF³⁹

La troisième priorité comprend toute une série de volets/ de mesures, exposés ci-dessous :

16. Renforcer l'inclusion et la diversité au sein de la Cour en mettant en œuvre des stratégies de recrutement ciblées, et en veillant à l'équité en matière d'opportunités pour tous les fonctionnaires.
17. Développer davantage le programme de mentorat qui vise, de manière inclusive, à autonomiser le personnel en lui offrant une assistance personnalisée mettant l'accent sur le perfectionnement professionnel, la formation en leadership et l'orientation professionnelle.
18. Élaborer un cadre de mobilité professionnelle pour la Cour, tous organes confondus.
19. Accentuer les efforts déjà fournis en ce qui concerne la formulation et les éléments clés des descriptions de postes et des avis de vacance pour veiller à ce qu'ils ne comprennent pas de connotations sexospécifiques et soient inclusifs.
20. Veiller à ce qu'une formation initiale/ des sessions de familiarisation soient organisées à l'attention de l'ensemble du personnel, des stagiaires et des professionnels invités et comprennent des séances consacrées aux questions de genre, aux politiques en matière de harcèlement et de procédures disciplinaires, aux droits et devoirs du personnel et aux mécanismes de justice interne.
21. Améliorer la collecte des données ventilées par genre se rapportant au personnel quittant la Cour, en particulier en ce qui concerne les préoccupations et recommandations liées à la culture sur le lieu de travail.
22. S'appuyer sur des mécanismes de vérification lors des recrutements.
23. Poursuivre les efforts en matière de mobilité externe 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 d'indemnités.
24. Suivre de près et garantir la mise en œuvre de l'instruction administrative de la Cour sur les mesures temporaires spéciales visant à assurer la parité des genres et de l'instruction administrative sur la sélection du personnel.

³⁹ Conformément au Plan stratégique de la Cour pour 2026-2029.

16.

Renforcer l'inclusion et la diversité au sein de la Cour en mettant en œuvre des stratégies de recrutement ciblées, et en veillant à l'équité en matière d'opportunités pour tous les fonctionnaires [objectif stratégique 6.2]

Il est essentiel d'accroître l'inclusion et la diversité à tous les niveaux de l'institution afin de porter une institution efficace et innovante, capable de se saisir des complexités de la justice internationale. À cette fin, la Cour s'emploie à mettre au point des initiatives qui aient une incidence sur ses stratégies de recrutement et mettent l'accent sur une représentation équilibrée des genres, sur la diversité géographique et sur un accès équitable aux opportunités. L'objectif est d'instaurer une culture valorisant chaque personne, de sorte que l'inclusion et la diversité finissent par se fondre dans les activités de la Cour. Parmi ces initiatives, on peut citer la révision du langage utilisé dans les avis de vacance de postes de manière à encourager et à recevoir des candidatures plus variées.

17.

Développer davantage le programme de mentorat qui vise, de manière inclusive, à autonomiser le personnel en lui offrant une assistance personnalisée mettant l'accent sur le perfectionnement professionnel, la formation en leadership et l'orientation professionnelle [objectif stratégique 8.2]

La Cour va élargir son programme de mentorat visant, de manière inclusive, à autonomiser son personnel – en particulier les femmes et les personnes venant de régions sous-représentées – en lui offrant une assistance personnalisée axée sur le perfectionnement et l'orientation professionnels. Elle entend, dans le cadre de cette initiative, surmonter les obstacles systémiques à l'avancement en favorisant une évolution inclusive et en mettant en relation des mentors au sein des différents organes de la Cour en vue du développement de compétences et du partage des connaissances. En offrant un soutien personnalisé, le programme doit aider à diversifier les talents, à renforcer la satisfaction du personnel et à s'aligner sur les objectifs stratégiques plus larges que sont l'inclusivité et l'excellence à l'échelle de l'organisation. Le programme encourage la collaboration et le partage des connaissances entre organes, ce qui permet de conserver le personnel et de garantir sa satisfaction tout en surmontant les obstacles systémiques à l'avancement.

18.

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

S'agissant de la mobilité du personnel, la Cour prépare une architecture des emplois structurée autour des compétences et alignée sur les normes applicables au sein de l'ensemble du système des Nations Unies pour favoriser une gestion transparente, inclusive et efficace des talents. Conçue en collaboration avec le Centre mondial des Nations Unies pour les services de ressources humaines (OneHR) et bénéficiant du soutien de spécialistes externes, cette architecture est fondée sur les réseaux, les familles d'emplois, un vocabulaire commun des compétences et des descriptions génériques de postes non genrées. Elle est censée offrir un cadre commun pour le recrutement, le perfectionnement et la mobilité, tout en contribuant à réduire les préjugés et à constituer des réserves de talents plus équilibrées en termes de genre. Elle doit servir de base à la mobilité interne et externe, y compris vers nos partenaires de l'ONU, conformément aux instructions administratives applicables et au Règlement du personnel. Ainsi, la Cour va adopter, en matière de mobilité, une approche structurée favorisant le perfectionnement professionnel, l'apprentissage institutionnel, la représentation géographique et l'équilibre entre les genres, qui renforcera également la culture de « Cour unique ». Les progrès et les résultats obtenus au titre de cet objectif stratégique seront rapportés au moyen de mécanismes de mise en œuvre et de suivi.

19.

Accentuer les efforts déjà fournis en ce qui concerne la formulation et les éléments clés des descriptions de postes et des avis de vacance pour veiller à ce qu'ils ne comprennent pas de connotations sexospécifiques et soient inclusifs

Dans le cadre du projet de familles d'emploi (*favorisant la mobilité interne*) lancé en application des recommandations formulées à cet effet par les experts indépendants dans leur rapport⁴⁰, la Cour souhaite promouvoir l'utilisation de descriptions de poste standardisées non genrées pour toutes les familles d'emplois, recourant à un langage inclusif, dénué de connotations spécifiques et axé sur les compétences. Ces descriptions de poste standardisées sont censées définir des fonctions et responsabilités fondamentales, des compétences techniques, des compétences personnelles et des qualifications, tout en incluant les valeurs fondamentales de la Cour, ce qui doit permettre une plus grande cohérence et transparence et un alignement sur les pratiques modernes en matière de gestion des talents. Des termes dénués de connotations sexospécifiques, comme « personne faisant acte de candidature »

⁴⁰ [Examen de la Cour pénale internationale et du Système du Statut de Rome par des experts indépendants](#) – Rapport final, 30 septembre 2020, ICC-ASP/19/16, section II, p. 54, recommandation 92.

ou « personne titulaire du poste », au lieu de termes genrés, sont maintenant courants dans les descriptions de postes et avis de vacance. En adoptant cette approche, la Cour cherche à renforcer des pratiques de recrutement et de sensibilisation inclusives qui tiennent compte du genre, tout en permettant la réalisation d'évaluations justes et impartiales et en facilitant la mobilité et l'avancement professionnel dans toute l'organisation. En outre, sur ses pages internet publiques consacrées aux possibilités de carrière et au recrutement, notamment la page présentant les postes à pourvoir, la Cour va utiliser de manière plus systématique un langage inclusif tenant compte du genre, afin de promouvoir le respect de la représentation géographique et l'équilibre entre les genres. Il s'agira notamment de présenter des informations mettant en avant les valeurs institutionnelles telles que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la flexibilité et le bien-être du personnel, qui sont reconnues comme contribuant à l'attractivité de la Cour aux yeux de candidats aux profils très variés.



Veiller à ce qu'une formation initiale/des sessions de familiarisation soient organisées à l'attention de l'ensemble du personnel, des stagiaires et des professionnels invités et comprennent des séances consacrées aux questions de genre, aux politiques en matière de harcèlement et de procédures disciplinaires, aux droits et devoirs du personnel et aux mécanismes de justice interne

Au titre de ce volet, le programme d'entrée en fonctions mis en place par la Section des ressources humaines va continuer d'offrir à tous les nouveaux membres du personnel, aux stagiaires et aux professionnels invités, **la possibilité de se familiariser avec les politiques générales de la Cour sur le harcèlement, les procédures disciplinaires, les droits et obligations du personnel et les mécanismes de justice interne de la Cour.** Les séances d'accueil incluent des présentations données par les parties prenantes concernées (comme le Mécanisme de contrôle indépendant, le responsable de la coordination pour l'égalité des genres, le syndicat du personnel, l'Unité de la santé au travail/les conseillers psychosociaux du personnel et l'ombuds) sur des sujets relevant de leurs domaines de compétence respectifs, dont la sensibilisation aux questions de genre, la prévention du harcèlement, les procédures disciplinaires, les droits et devoirs du personnel et les valeurs fondamentales. Ces mesures doivent garantir que l'ensemble des nouveaux membres du personnel, des stagiaires et des professionnels invités reçoivent dès leur arrivée des informations exhaustives sur les conduites prohibées et la dynamique de genre, jetant les bases d'une culture de travail éclairée et sensible. Parallèlement, la Section des ressources humaines examine les possibilités de moderniser davantage les procédures en lien avec l'entrée en fonctions, notamment en introduisant progressivement plus de solutions

numériques et automatisées pour l'entrée en fonctions elle-même ainsi que pour les processus de départ ou de mouvement du personnel. Une telle approche pourrait aider à simplifier les flux de travail, apporter au personnel des expériences plus transparentes et plus cohérentes et favoriser l'efficacité.

21.

Améliorer la collecte des données ventilées par genre se rapportant au personnel quittant la CPI, en particulier en ce qui concerne les préoccupations et recommandations liées à la culture sur le lieu de travail

La Section des ressources humaines a pris une série de mesures visant à obtenir de tous les membres du personnel qui quittent la Cour un retour d'information sur leur expérience au sein de l'organisation. Depuis 2020, tous les stagiaires et professionnels invités doivent, dans le cadre de leur procédure de départ, répondre à une enquête de sortie. Pour l'heure, les fonctionnaires ont quant à eux la possibilité de faire part de leurs observations en répondant volontairement à une telle enquête qui leur est envoyée avec le courriel de notification de la cessation de service. L'enquête de sortie a été actualisée par la Section des ressources humaines au premier trimestre 2024, avec le feedback du Comité pour le bien-être et la motivation du personnel, du responsable de la coordination pour l'égalité des genres et du Conseil du syndicat du personnel. À titre d'exemple, les options en matière de genre ont été étendues au-delà des seules catégories « homme » et « femme », pour inclure les mentions « transgenre », « non binaire » et « je préfère ne pas répondre ». En outre, deux options ont été ajoutées dans le formulaire exposant les raisons poussant le fonctionnaire à quitter ses fonctions, à savoir « discrimination sur le lieu de travail liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre » et « discrimination, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, abus de pouvoir et/ou intimidation ». Le responsable de la coordination pour l'égalité des genres continuera de fournir un appui technique à la Section des ressources humaines s'agissant de l'enquête de sortie.

22.

S'appuyer sur des mécanismes de vérification lors des recrutements

Dans le cadre de mesures plus vastes visant à renforcer la sauvegarde et l'intégrité des processus de recrutement, la Cour continue d'examiner la possibilité de recourir à des mécanismes d'habilitation externes et interorganisationnels facilitant la vérification des antécédents (pour détecter toute faute lourde ou toute autre conduite prohibée). Les mécanismes disponibles incluent des plateformes coopératives et des dispositifs permettant un partage d'informations responsable entre les organisations, dans le but d'empêcher le recrutement de personnes dont le comportement serait incompatible avec les valeurs et normes de la Cour. Cette recherche s'effectue dans le respect des normes et règles de la Cour, des exigences en

matière de protection des données et de confidentialité, de l'indépendance de l'institution et des garanties de gouvernance appropriées. Parallèlement, la Cour continue d'appliquer et de renforcer ses processus internes d'habilitation de sécurité, conformément aux instructions administratives en vigueur, tout en restant attentive à l'évolution observée en matière de bonnes pratiques à travers le système international.



Poursuivre les efforts en matière de mobilité externe 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 d'indemnités

Grâce à l'adoption de la nouvelle instruction administrative relative à la mutation, au détachement et au prêt de fonctionnaires entre organisations ([ICC/AI/2024/002](#)) en décembre 2024 pendant le premier cycle stratégique, autrement dit dans le cadre de la Stratégie 2023-2025, la Cour a apporté aux mouvements entre organisations une base juridique solide conformément à 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 d'indemnités. L'instruction administrative a pour objet de réglementer la gestion de la mutation, du détachement ou du prêt de personnel entre la Cour et d'autres organisations internationales, dans l'intention générale de constituer une fonction publique internationale compétente, adaptable, polyvalente et expérimentée (section 1). Les fonctionnaires de la Cour titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent prétendre aux types suivants de mobilité entre organisations : a) mutation ; b) détachement ; et c) prêt (section 2.1)⁴¹. Ils peuvent demander un détachement ou un prêt après trois ans de service à la Cour (section 2.2). Ces dispositions continueront d'être mises en œuvre, afin de faire du partage des connaissances une priorité et de renouveler les capacités institutionnelles. La Cour a préparé une foire aux questions pour donner davantage d'explications au personnel concernant les options qui leur sont offertes en vertu de l'accord susvisé. L'instruction administrative ICC/AI/2024/002 est disponible sur le portail des ressources humaines de la Cour.

⁴¹ [ICC/AI/2024/002](#).

Suivre de près et garantir la mise en œuvre de l’instruction administrative de la Cour sur les mesures temporaires spéciales visant à assurer la parité des genres et de l’instruction administrative sur la sélection du personnel (objectif stratégique 8.3)

La Cour va mettre en œuvre la proposition issue du premier cycle stratégique (Stratégie 2023-2025) en adoptant des mesures temporaires spéciales semblables à celles mises en œuvre par l’ONU, pour atteindre la parité des genres à tous les types de poste où un déséquilibre persiste. À cette fin, la nouvelle politique sur les mesures temporaires spéciales visant à assurer la parité des genres sera promulguée en 2026. Des mesures spéciales applicables aux procédures de recrutement et de sélection sont également à l’étude, dans le but d’améliorer les actions menées pour atteindre un équilibre entre les sexes. La nouvelle politique sera publiée parallèlement à une nouvelle instruction administrative relative à la sélection du personnel, qui incorporera ces mesures spéciales dans les processus de recrutement pour atteindre la parité des genres. Afin de rester alignée sur l’instruction administrative à venir concernant les mesures temporaires spéciales et sur l’instruction administrative relative à la sélection du personnel, la Section des ressources humaines recueillera régulièrement des données ventilées sur la représentation géographique et l’équilibre entre les genres pour mesurer avec exactitude la parité des genres au sein de la Cour tout au long de la mise en œuvre de la Stratégie 20262029.

LEVIERS

La mise en œuvre efficace de la Stratégie 2026-2029 dépend non seulement de mesures concrètes mais aussi d'une série de leviers institutionnels créant les conditions nécessaires à un progrès durable. Ces leviers, recensés pour la première fois dans la présente stratégie, renforcent les systèmes, les processus et la culture institutionnelle nécessaires à la prise de mesures en matière d'égalité des genres à l'échelle de toute la Cour. Leur insertion s'inspire des bonnes pratiques émanant d'autres stratégies mises en œuvre au sein du système des Nations Unies – en particulier celles qui établissent les conditions permettant de parvenir à une cohérence stratégique, comme le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, ou la stratégie sur la parité des sexes adoptée par l'ONU. En renforçant la coordination, la communication, le suivi et l'apprentissage institutionnel, ces leviers jettent les bases structurelles qui permettront à la Cour de suivre une approche cohérente, conforme et solide en matière d'égalité entre les genres et d'instaurer un environnement propice pendant les quatre années de mise en œuvre de la Stratégie 2026-2029.



Renforcer la communication interne afin d'assurer la transparence et l'inclusion dans toute la Cour [objectif stratégique 6.4]⁴²

La Cour reconnaît qu'une communication interne efficace est essentielle pour favoriser la transparence, la cohésion et une vision commune des priorités stratégiques à tous les niveaux de l'institution. Il est vital de renforcer les pratiques de communication pour promouvoir la participation du personnel, améliorer le moral et développer une culture institutionnelle homogène. Une communication interne efficace permet à la Cour d'anticiper la réponse à apporter aux défis émergents et de s'adapter rapidement à l'évolution des circonstances. Entretenir un dialogue franc et inclusif à l'échelle de l'institution permet de cerner les problèmes à un stade précoce, de solliciter une variété de points de vue et de parvenir à un large consensus sur les solutions à adopter. La pleine intégration d'une communication tenant compte des considérations de genre est fondamentale pour y parvenir, afin de permettre à l'ensemble des effectifs d'avoir accès aux conditions nécessaires à la mise en place d'un environnement propice. Ces pratiques favorisent l'existence d'un environnement de travail reposant sur la transparence, la collaboration et la communauté d'objectifs. La Cour œuvre actuellement à l'élaboration de sa stratégie de communication interne dans le but d'améliorer sa communication interne et de renforcer l'inclusion.

⁴² Plan stratégique de la CPI (2026-2029), Objectif stratégique 6.5 : « Renforcer la communication interne afin d'assurer la transparence et la rectitude dans toute la Cour, en encourageant des échanges francs, des retours d'informations réguliers, et la participation du personnel aux processus décisionnels clés ».

26.

Coordination interorganes

La Cour reconnaît qu'une coordination efficace entre ses organes contribue à la création d'un environnement propice, grâce à une plus grande cohérence, à une vision commune et à l'harmonisation des approches en matière d'égalité entre les genres. Renforcer le dialogue interorganes peut favoriser l'échange de points de vue, permettre d'identifier les défis communs et encourager des efforts complémentaires à l'échelle de l'institution. Par une interaction et une collaboration régulières, la Cour pourra mieux aligner les démarches entreprises, promouvoir un apprentissage mutuel et se donner des chances de renforcer les progrès dans de nombreux domaines de travail. Il est nécessaire d'apporter une attention constante à la coordination pour permettre aux différents secteurs de la Cour d'être informés de l'expérience de chacun et d'œuvrer en faveur d'objectifs communs d'une manière plus intégrée.

27.

Continuer de suivre des pratiques solides en matière de suivi et de présentation de rapports

La Cour reconnaît que l'adoption de bonnes pratiques en matière de suivi et de comptes-rendus est utile pour avoir une compréhension plus claire des progrès réalisés par l'institution, en mettant en lumière les domaines qui pourraient bénéficier d'une plus grande attention et en encourageant une culture de la réflexion et de la formation continue. Un meilleur suivi peut aider à mieux cerner les tendances, à faire ressortir les questions nouvelles et à éclairer la prise de décisions au sein de tous les organes d'une manière qui réponde aux besoins en constante évolution de la Cour. Dans ce contexte plus large, la présentation de rapports par le responsable de la coordination de l'égalité des genres contribue à la visibilité et à la cohérence des efforts déployés par la Cour en matière de genre. La présentation régulière au Comité pour le bien-être et la motivation du personnel de comptes-rendus sur la mise en œuvre de la Stratégie 2026-2029 sera l'occasion d'échanger des observations, de relever les tendances et d'encourager le dialogue. En outre, les contributions de la Cour dans les rapports annuels consacrés aux ressources humaines présentés au Comité du budget et des finances contribueront à la transparence et situeront les projets en matière de genre dans le contexte plus large de l'institution.

28.

Promouvoir le partage des connaissances et l'échange des meilleures pratiques

Tout au long de la mise en œuvre de la Stratégie 2026-2029, les organes et les sections seront encouragés à partager leurs expériences, les enseignements tirés et les bonnes pratiques se rapportant à l'égalité entre les genres, à l'inclusion et à la culture sur le lieu de travail, par l'entremise du Comité pour le bien-être et la motivation du personnel. Ce levier favorisera une plus grande cohérence et une plus grande collaboration à travers la Cour en

facilitant les possibilités de dialogue entre organes, les échanges informels et les discussions thématiques, qui renforcent la compréhension collective et permettent l'alignement des approches. En faisant dudit comité une instance centrale de transparence, d'apprentissage institutionnel et de soutien mutuel, la Cour peut favoriser une certaine cohérence dans la mise en œuvre d'initiatives en matière de genre, ainsi qu'une culture de l'amélioration continue. Le responsable de la coordination pour l'égalité des genres privilégiera également les échanges avec des entités externes, dont la Communauté de pratique sur la formation pour l'égalité entre les sexes (d'ONU Femmes) et d'autres réseaux tels que *International Gender Champions*.

ANNEXE 1.

Noms, acronymes, raccourcis et notions

Assemblée	Assemblée des États parties
DEI	Diversité, équité et inclusion
	Direction des services judiciaires
	Unité de la gestion des installations
	Responsable de la coordination pour l'égalité des genres
	Représentation géographique et équilibre entre les genres
	Violences liées au genre
	Égalité entre les genres et environnement propice
	Section des services généraux
	Section des ressources humaines
CPI	Cour pénale internationale
	Examen réalisé par les experts indépendants
	Mécanisme de contrôle indépendant
	Cabinet du Greffier
	Indicateurs de performance clés
	Section des services linguistiques
	Prévention de l'exploitation et des abus sexuels
	Bureau du Procureur
	Mécanisme d'examen
	Conseil du syndicat du personnel
ONU	Organisation des Nations Unies
	Exploitation et abus sexuels
	Comité pour le bien-être et la motivation du personnel
	Section de la sécurité
	Femmes, paix et sécurité

ANNEXE 2.

Liste de vérification établie aux fins de la mise en œuvre de la stratégie

	VOLET	CALENDRIER	ENTITÉS DE LA CPI CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE	MÉCANISMES DE COMPTE-RENDU
PRIORITÉ 1 : Des processus sûrs et inclusifs qui tiennent compte des considérations de genre				
1	Encourager la mise en œuvre du cadre réglementaire et disciplinaire de la CPI pour remédier aux conduites prohibées.	En cours	■ Bureau des affaires juridiques du Greffe, avec l'appui de la Présidence et du Cabinet du Procureur ■ Mécanisme de contrôle indépendant	■ Rapports annuels du Mécanisme de contrôle indépendant et rapports des RH
2	Mettre en œuvre le Cadre d'engagement pour l'équité, la responsabilité, l'intégrité et l'inclusion et créer une fonction consacrée à l'éthique.	2027 - Création de la fonction consacrée à l'éthique	■ Cabinet du Greffier	■ Mise en œuvre des recommandations des experts indépendants ■ Comité pour le bien-être et la motivation du personnel
3	Promouvoir le bien-être au travail à la Cour.	En cours	■ Chefs d'organes ■ Unité de la santé au travail ■ Comité pour le bien-être et la motivation du personnel	■ Rapports de la Section des ressources humaines ■ Comité pour le bien-être et la motivation du personnel
4	Dispenser au personnel de la Cour des formations obligatoires portant sur le genre, l'inclusion et la diversité, sur les politiques relatives aux procédures disciplinaires, sur les droits et devoirs du personnel et sur les mécanismes de justice interne s'agissant des conduites prohibées et des représailles.	En cours	■ Responsable de la coordination pour l'égalité des genres (pour le programme de formation en matière de genre) ■ Section des ressources humaines (pour la formation relative aux conduites prohibées)	■ Rapports annuels des RH ■ Rapports périodiques du responsable de la coordination pour l'égalité des genres

	VOLET	CALENDRIER	ENTITÉS DE LA CPI CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE	MÉCANISMES DE COMPTE-RENDU
5	Développer et adopter, dans le cadre de l'établissement des rapports du Mécanisme de contrôle indépendant, des processus de recueil de données ventilées par genre au sujet d'allégations de conduite prohibée liées à toute forme perçue de discrimination, de harcèlement (y compris sexuel) et d'abus de pouvoir.	4^e trimestre 2027 – Inclusion de données ventilées relatives au genre dans les rapports annuels du Mécanisme de contrôle indépendant concernant les allégations de conduite prohibée	■ Mécanisme de contrôle indépendant	■ Rapports annuels du Mécanisme de contrôle indépendant
6	Intégrer les valeurs fondamentales aux activités quotidiennes en incorporant l'intégrité, l'équité, la responsabilité et l'inclusion dans les procédures opérationnelles, les processus décisionnels, le recrutement et l'évaluation des performances.	En cours	■ Chefs d'organes (et leurs cabinets respectifs)	■ Rapports annuels des RH ■ Rapports sur la mise en œuvre des recommandations des experts indépendants ■ Comité pour le bien-être et la motivation du personnel
7	Promouvoir un environnement inclusif et bienveillant pour les personnes LGBTQIA+ au sein de la Cour.	En cours	■ Responsable de la coordination pour l'égalité des genres ■ Conseil du syndicat du personnel	■ Rapports périodiques du responsable de la coordination pour l'égalité des genres ■ Comité pour le bien-être et la motivation du personnel
8	Promouvoir l'intégration d'approches axées sur le genre et l'inclusion dans les politiques et dans les documents d'orientation.	En cours	■ Responsable de la coordination pour l'égalité des genres	■ Rapports périodiques du responsable de la coordination pour l'égalité des genres ■ Comité pour le bien-être et la motivation du personnel

PRIORITÉ 2 : Un équilibre entre vie professionnelle et vie privée équitable du point de vue des genres

9

Promouvoir la prise en considération systématique de l'instruction administrative relative à l'aménagement des modalités de travail.

Tout au long de la mise en œuvre de la Stratégie 2026-2029

- Chefs d'organes
- Personnel d'encadrement
- RH

- Rapports annuels des RH

10

Garantir la mise en œuvre de la politique de la Cour en matière de congé parental et de congé pour motif familial.

En cours

- Chefs d'organes
- Personnel d'encadrement

- Rapports annuels des RH
- Conseil du syndicat du personnel

11

Suivre l'avancement du travail du Comité mixte sur l'aide judiciaire en ce qui concerne la question des conditions d'emploi dans la Politique d'aide judiciaire.

Janvier 2027- Effectuer un suivi concernant les observations de la Direction des services judiciaires et du Comité mixte sur l'aide judiciaire, notamment s'agissant de la finalisation d'un protocole de gestion des plaintes

- Direction des services judiciaires

- Rapports annuels des RH

12

Réviser les directives de la Cour concernant l'allaitement maternel afin de se conformer aux normes internationales.

4^e trimestre 2026- Révision des directives concernant l'allaitement maternel

- Chefs d'organes
- Personnel d'encadrement
- Responsable de la coordination pour l'égalité des genres
- Unité de la santé au travail
- Section des ressources humaines

- Rapports annuels des RH
- Rapports périodiques du responsable de la coordination pour l'égalité des genres

13

Sensibiliser à la ménopause conformément aux meilleures pratiques internationales.

3^e trimestre 2028

- Unité de la santé au travail
- Responsable de la coordination pour l'égalité des genres
- Conseil du syndicat du personnel

- Rapports périodiques du responsable de la coordination pour l'égalité des genres

	VOLET	CALENDRIER	ENTITÉS DE LA CPI CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE	MÉCANISMES DE COMPTE-RENDU
14	Élaborer des produits d'information qui tiennent compte de la dimension de genre afin d'aider le personnel d'encadrement à favoriser un environnement propice.	3 ^e trimestre 2027	■ Responsable de la coordination pour l'égalité des genres ■ Section des ressources humaines ■ Conseil du syndicat du personnel	■ Rapports périodiques du responsable de la coordination pour l'égalité des genres ■ Rapports du Conseil du syndicat du personnel ■ Rapports des RH
15	Lancer une campagne à l'échelle de la Cour pour promouvoir les principaux sujets sous-tendant la priorité 2.	4 ^e trimestre 2026	■ Responsable de la coordination pour l'égalité des genres	■ Rapports périodiques du responsable de la coordination pour l'égalité des genres
PRIORITÉ 3 : Parité des genres, diversité et leadership inclusif				
16	Renforcer l'inclusion et la diversité au sein de la Cour en mettant en œuvre des stratégies de recrutement ciblées, et en veillant à l'équité en matière d'opportunités pour tous les fonctionnaires.	En cours	■ Section des ressources humaines	■ Rapport annuel des RH ■ Rapports sur la mise en œuvre des recommandations des experts indépendants
17	Développer davantage le programme de mentorat qui vise, de manière inclusive, à autonomiser le personnel en lui offrant une assistance personnalisée mettant l'accent sur le perfectionnement professionnel, la formation en leadership et l'orientation professionnelle.	En cours	■ Section des ressources humaines	■ Rapport annuel des RH ■ Rapports sur la mise en œuvre des recommandations des experts indépendants
18	Élaborer un cadre de mobilité professionnelle pour la Cour, tous organes confondus.	En cours	■ Section des ressources humaines	■ Rapport annuel des RH
19	Accentuer les efforts déjà fournis en ce qui concerne la formulation et les éléments clés des descriptions de postes et des avis de vacance pour veiller à ce qu'ils ne comprennent pas de connotations sexospécifiques et soient inclusifs.	En cours	■ Section des ressources humaines ■ Responsable de la coordination pour l'égalité des genres ■ Section des services linguistiques	■ Rapport annuel des RH ■ Rapports périodiques du responsable de la coordination pour l'égalité des genres

	VOLET	CALENDRIER	ENTITÉS DE LA CPI CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE	MÉCANISMES DE COMPTE-RENDU
20	Veiller à ce qu'une formation initiale/ des sessions de familiarisation soient organisées à l'attention de l'ensemble du personnel, des stagiaires et des professionnels invités et comprennent des séances consacrées aux questions de genre, aux politiques en matière de harcèlement et de procédures disciplinaires, aux droits et devoirs du personnel et aux mécanismes de justice interne.	En cours	■ Section des ressources humaines ■ Responsable de la coordination pour l'égalité des genres ■ Mécanisme de contrôle indépendant ■ Conseil du syndicat du personnel ■ Unité de la santé au travail ■ Conseiller psychosocial du personnel ■ Ombuds	■ Rapport annuel des RH ■ Rapports périodiques du responsable de la coordination pour l'égalité des genres
21	Améliorer la collecte des données ventilées par genre se rapportant au personnel quittant la Cour, en particulier en ce qui concerne les préoccupations et recommandations liées à la culture sur le lieu de travail.	D'ici le 2 ^e trimestre 2027	■ Section des ressources humaines	■ Rapport annuel des RH
22	S'appuyer sur des mécanismes de vérification lors des recrutements.	Avant la fin de l'année 2029 – Recherches sur de possibles outils de vérification	■ Section de la sécurité ■ Mécanisme de contrôle indépendant	■ Rapports annuels du Mécanisme de contrôle indépendant
23	Poursuivre les efforts en matière de mobilité externe 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 d'indemnités.	En cours	■ Chefs d'organes ■ Personnel d'encadrement	■ Rapport annuel des RH
24	Suivre de près et garantir la mise en œuvre de l'instruction administrative de la Cour sur les mesures temporaires spéciales visant à assurer la parité des genres et de l'instruction administrative sur la sélection du personnel.	D'ici au 1 ^{er} trimestre 2028- Mise en œuvre de la politique	■ Chefs d'organes ■ Personnel d'encadrement ■ Section des ressources humaines	■ Rapport annuel des RH ■ Rapports sur la mise en œuvre des recommandations des experts indépendants

VOLET	CALENDRIER	ENTITÉS DE LA CPI CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE	MÉCANISMES DE COMPTE-RENDU
-------	------------	--	-------------------------------

LEVIER

25	Renforcer la communication interne afin d'assurer la transparence et l'inclusion dans toute la Cour	Tout au long de la mise en œuvre de la Stratégie 2026-2029	■ Chefs d'organes ■ Personnel d'encadrement	■ Rapport annuel des RH
26	Coordination interorganes	Tout au long de la mise en œuvre de la Stratégie 2026-2029	■ Cabinets des chefs d'organes ■ Responsable de la coordination pour l'égalité des genres ■ Section des ressources humaines	■ Réunions du Comité pour le bien-être et la motivation du personnel
27	Continuer de suivre des pratiques solides en matière de suivi et de présentation de rapports	Tout au long de la mise en œuvre de la Stratégie 2026-2029	■ Cabinets des chefs d'organes ■ Section des ressources humaines ■ Responsable de la coordination pour l'égalité des genres	■ Rapports du Comité pour le bien-être et la motivation du personnel ■ Rapports de la Section des ressources humaines ■ Rapports du responsable de la coordination pour l'égalité des genres
28	Promouvoir le partage des connaissances et l'échange des meilleures pratiques	Tout au long de la mise en œuvre de la Stratégie 2026-2029	■ Cabinets des chefs d'organes ■ Comité pour le bien-être et la motivation du personnel ■ Responsable de la coordination pour l'égalité des genres ■ Section des ressources humaines ■ Conseil du syndicat du personnel	■ Rapports du Comité pour le bien-être et la motivation du personnel ■ Rapports de la Section des ressources humaines ■ Rapports du responsable de la coordination pour l'égalité des genres

ANNEXE 3.

Définitions

Abus de pouvoir⁴³

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.

Discrimination⁴⁴

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.

Diversité⁴⁵

La diversité sur le lieu de travail fait référence aux similitudes et aux différences qui

existent entre les personnes et qui peuvent avoir des répercussions sur l'emploi et sur les débouchés et résultats commerciaux. La diversité ne fait pas seulement référence aux similitudes et aux différences qui sont liées aux caractéristiques personnelles telles que le genre, l'origine raciale ou ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, l'expression du genre, les caractéristiques sexuelles, le milieu socioéconomique, l'âge et le handicap, mais également à celles qui concernent, par exemple, les valeurs, les styles professionnels, les responsabilités familiales et les rôles. Dans le cadre d'une approche intersectionnelle, chaque personne peut s'identifier à de multiples groupes ou avoir un vécu au sein de multiples groupes, et ces groupes peuvent changer au fil du temps.

Genre et sexe⁴⁶

Le terme « sexe » renvoie aux caractéristiques biologiques et physiologiques utilisées pour définir ce que l'on entend par femmes et hommes. À l'article 7-3 du Statut, le terme « sexe » (« *gender* » dans le texte anglais) s'entend de l'un et l'autre sexes, masculin et féminin, suivant le contexte de la société. Le « genre » renvoie aux caractéristiques sexuelles et aux constructions et critères sociaux utilisés pour définir la masculinité et la féminité, notamment les rôles, les comportements, les activités et les attributs. En tant que construction sociale, le genre varie au sein des sociétés et d'une société à l'autre, et peut évoluer au fil du temps. Cette conception du genre est conforme aux dispositions de l'article 21 du Statut.

⁴³ [ICC/AI/2022/003](#).

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ OIT, [Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion](#), 2022.

⁴⁶ Stratégie 2023-2025, p. 12.

Égalité des genres et équité des genres⁴⁷

L'égalité des genres renvoie à l'égalité des droits, des chances et des ressources socioéconomiques pour toutes les personnes, quels que soient leur genre et leur sexe, dans un contexte ou une société spécifique. 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 concerne donc également toutes les dimensions des communautés LGBTQI+. Les inégalités fondées sur le genre ou le sexe surviennent souvent quand des femmes, des personnes LGBTQI+ ou des personnes de genre divers sont exclues ou désavantagées dans le cadre de la prise d'une 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. Elle requiert donc des stratégies et des actions pour compenser des préjudices historiquement et socialement ancrés, afin d'établir une égalité significative. L'équité est par conséquent la démarche intentionnelle qui mène à l'égalité.

Parité des genres⁴⁸

La parité des genres est un autre terme pour la représentation égale des femmes et des hommes dans un domaine particulier, par exemple aux postes de direction ou dans l'enseignement supérieur. Les efforts engagés pour parvenir à la parité des genres (représentation égale) constituent un aspect essentiel de la réalisation de l'égalité des genres, et la stratégie jumelle de l'intégration sexospécifique.

Harcèlement⁴⁹

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. Il peut s'agir d'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 attribut, comme énoncé dans la définition de la discrimination.

Inclusion⁵⁰

L'inclusion renvoie aux expériences que les personnes vivent les unes avec les autres sur le lieu de travail, à la mesure dans laquelle ces personnes 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 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 inclusifs permet à l'ensemble du personnel de faire l'expérience de l'égalité, renforce l'autonomisation, accroît la motivation du personnel influence positivement le comportement professionnel.

⁴⁷ Stratégie 2023-2025, p. 12 et 13.

⁴⁸ Centre de formation en ligne d'ONU Femmes, [Glossaire d'égalité des sexes](#).

⁴⁹ [ICC/AI/2022/003](#).

⁵⁰ OIT, [Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion](#), 2022.

Leadership inclusif

Le leadership inclusif est défini par une série de principes, d'attributs et de comportements attendus au sein de l'organisation. Le cadre du renforcement du leadership au sein du système des Nations Unies, développé sous les auspices du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, définit le leadership comme « inclusif, respectueux de l'ensemble des membres du personnel et des parties prenantes et ouvert à la diversité, tout en rejetant la discrimination sous toutes ses formes⁵¹ ». En outre, le leadership inclusif repose sur des principes et des normes, sur la notion de responsabilité, sur la collaboration et sur la volonté de transformer. Les lignes directrices d'un environnement favorable pour le système des Nations Unies soulignent que le leadership est essentiel, à tous les niveaux, pour créer un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif, dans lequel tout biais et toute discrimination sont éliminés. Le leadership inclusif est donc l'outil qui permet de progresser concrètement vers l'égalité des genres, vers une conduite éthique et vers le bien-être du personnel.

Approche intersectionnelle⁵²

Le genre n'est que l'un des éléments qui aide à bien comprendre le contexte socioculturel plus large qui est analysé. L'intersectionnalité permet de reconnaître que l'identité et la position sociale d'une personne sont façonnées par plusieurs facteurs, dont la rencontre 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 d'avoir une compréhension plus approfondie et complexe des expériences et des difficultés propres à des groupes spécifiques de personnes dans un contexte donné et à un moment précis, et de déterminer les actions précises qui peuvent être menées afin de les éviter ou de les surmonter.

Personnel de la CPI

Aux fins de la présente 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 (ceux définis à l'article premier du Code de conduite professionnelle des conseils, ainsi que les conseillers juridiques relevant de la règle 74-10 du Règlement de procédure et de preuve) et les membres de leur équipe ; et les personnes qui ne sont pas des responsables élus, des fonctionnaires ou des conseils mais qui exécutent des tâches dans le cadre d'une relation établie directement avec la Cour ou autrement convenue avec celle-ci sans lettre de nomination au sens du Statut et/ou du Règlement du personnel (comme les consultants, les prestataires individuels, les stagiaires et les professionnels invités).

Représailles⁵³

Les représailles s'entendent de toute mesure (ou absence de mesures) préjudiciable, directe ou indirecte, ayant des répercussions néfastes sur l'emploi d'une personne ou sur ses conditions de travail, lorsqu'elle a été recommandée, brandie comme menace ou prise dans le but de punir, d'intimider ou de léser cette personne en raison de sa participation à une activité protégée⁵⁴.

⁵¹ Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, *United Nations System Leadership Framework*. Consultable à l'adresse <https://unsceb.org/topics/leadership>

⁵² Stratégie 2023-2025, p. 12.

⁵³ Directive de la Présidence relative à la protection contre les représailles ([ICC/PRES/D/G/2024/001](#)).

⁵⁴ Le terme « activité protégée » est défini à la section 4 de la directive de la Présidence relative à la protection contre les représailles ([ICC/PRES/D/G/2024/001](#)).

Lieu de travail sûr⁵⁵

La sécurité sur le lieu de travail intègre l'ensemble des valeurs, des attitudes, des règles, des systèmes et pratiques de gestion, des approches participatives et des comportements professionnels qui sont propices à la création d'un environnement de travail sûr et sain — où chacun peut travailler avec un haut niveau de qualité et de productivité.

Exploitation sexuelle⁵⁶

L'exploitation sexuelle se définit comme « le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non exclusivement, en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique⁵⁷ ». Elle comprend les rapports sexuels monnayés, la proposition de rapports sexuels monnayés, la traite à des fins d'exploitation sexuelle et la prostitution, ainsi que tout type de relation d'exploitation à caractère sexuel.

Abus sexuel

L'abus sexuel se définit comme « toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel ». L'expression « abus sexuel » est une expression générique englobant, sans s'y limiter, le viol, la tentative de viol, l'agression sexuelle, l'activité sexuelle avec un mineur, la pornographie mettant en scène des enfants, la prostitution d'enfants, l'esclavage sexuel et le mariage forcé⁵⁸.

Harcèlement sexuel⁵⁹

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 sur d'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 écrites et 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 d'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.

⁵⁵ Définition donnée par l'OIT, « [Le point sur SafeWork](#) ».

⁵⁶ [ICC/AI/2023/001](#).

⁵⁷ [ICC/AI/2023/001](#), section 2.1.

⁵⁸ [ICC/AI/2023/001](#), section 2.2.

⁵⁹ [ICC/AI/2022/003](#).



www.icc-cpi.int



[CourPenaleInternationale](#)



[CourPenaleInt](#)



[icc-cpi](#)



[IntlCrimCourt](#)



[courpenaleinternationale](#)



[International Criminal Court](#)