

**Cour
Pénale
Internationale**

**International
Criminal
Court**

**Instruction administrative
ICC/AI/2005/006**

Date : 14 juillet 2005

**ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET
D'EMPLOI**

Conformément aux paragraphes a) et b) de l'article 1.2 et à l'article 4.3 du Statut du personnel, ainsi qu'aux règles 101.2 et 104.18 du Règlement du personnel, le Greffier, en accord avec la Présidence et le Procureur, reconnaissant l'importance d'avoir un personnel d'origines diverses et cherchant à maintenir un cadre de travail garantissant la dignité et le respect de tous, promulgue la présente instruction administrative.

Section première

Objet

- 1.1 Conformément à ses obligations en vertu du Statut de Rome, du Statut et du Règlement du personnel et des résolutions applicables de l'Assemblée des États parties (« l'Assemblée »), la Cour pénale internationale (« la Cour ») assure le recrutement, l'embauche, le transfert, la formation et l'indemnisation de ses fonctionnaires sur la base du mérite et sans distinction fondée sur des caractéristiques telles que la race, la situation de famille, la grossesse ou la grossesse potentielle, la religion, l'origine ethnique, la couleur de peau, l'orientation sexuelle, l'invalidité, les opinions politiques ou les charges de famille.

Section 2

Définitions et limites

- 2.1 On entend par discrimination le fait de traiter une personne de manière moins favorable parce qu'elle a une caractéristique particulière ou appartient à un groupe particulier.
- 2.2 La discrimination être délibérée ou involontaire.
- 2.3 La discrimination peut prendre l'une des deux formes suivantes :
- a) Il y a discrimination directe lorsque, sans justification, une personne ayant une caractéristique, appartenance ou idéologie particulière est, dans des circonstances identiques ou similaires, traitée de manière moins favorable que d'autres personnes n'ayant pas une telle caractéristique, appartenance ou idéologie.
 - b) Il y a discrimination indirecte lorsqu'on attend d'une personne ayant une caractéristique, appartenance ou idéologie particulière qu'elle se conforme à une condition ou à une exigence à laquelle elle ne peut pas se conformer. Le fait de poser cette condition ou exigence est discriminatoire à moins qu'il ne puisse être prouvé que cette condition ou exigence est raisonnable ou nécessaire.
- 2.4 La discrimination ne doit pas être confondue avec l'appréciation de l'efficacité d'une personne dans le cadre de l'évaluation et des procédures de suivi régulières, telles que le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires. Toutefois, de telles procédures de suivi ne doivent pas être utilisées comme un moyen d'humilier une personne ou comme une forme de représailles pour avoir signalé un comportement discriminatoire.

Section 3

Champ d'application de la présente instruction

- 3.1 La présente instruction s'applique à tous les aspects de l'emploi, du recrutement et de l'embauche au traitement sur le lieu de travail en général et à la résiliation du contrat de travail.
- 3.2 La présente instruction s'applique à tous les fonctionnaires actuels et anciens de la Cour.

Section 4

Mise en oeuvre

- 4.1 La présente instruction est portée à la connaissance de tous les fonctionnaires. Elle est également portée à la connaissance des personnes associées à la Cour ou ayant une relation contractuelle avec celle-ci, telles que les prestataires de services indépendants, le personnel bénévole, les stagiaires, les consultants, les interprètes et les experts en mission (« autres personnels »).

- 4.2 Les offres d'emploi, de transfert et de formation sont largement diffusées, et toutes les candidatures sont examinées sans distinction fondée sur des caractéristiques telles que la race, la situation de famille, la grossesse ou la grossesse potentielle, la religion, l'origine ethnique, la couleur de peau, l'orientation sexuelle, l'invalidité, les opinions politiques ou les charges de famille. Sous réserve des exigences du Statut de Rome, du Statut et du Règlement du personnel et des résolutions applicables de l'Assemblée, les critères de sélection sont exclusivement liés aux qualifications requises pour le poste considéré.
- 4.3 En ce qui concerne les avis de vacance de postes, et sous réserve des exigences du Statut de Rome, du Statut et du Règlement du personnel et des résolutions applicables de l'Assemblée, les critères de sélection liés à la personnalité et au poste sont limités aux exigences nécessaires à l'accomplissement efficace des fonctions. Les entretiens sont menés sur un fondement objectif, et il n'est pas posé aux candidats de questions personnelles sans lien avec les exigences du poste. Les convictions personnelles ne forment pas le fondement des décisions d'embauche, sauf en cas d'absolue nécessité.
- 4.4 Les candidats à un poste ne sont pas interrogés quant à l'existence, à la nature ou à la gravité d'une quelconque invalidité. Toutefois, il est possible de les interroger quant à leur capacité de s'acquitter de fonctions spécifiques du poste. Les offres d'emploi sont subordonnées à la délivrance d'un certificat médical d'aptitude physique en vertu de l'alinéa i) de la disposition c) de la règle 104.1 et de la règle 104.13 du Règlement du personnel.

Section 5

Plaintes

- 5.1 Les fonctionnaires doivent avoir des motifs raisonnables avant de déposer une plainte pour discrimination.
- 5.2 Les plaintes pour discrimination peuvent également être déposées par d'autres personnels, tels que définis à l'article 4.1.
- 5.3 Toutes les plaintes demeurent confidentielles.
- 5.4 La Cour ne prend de mesures de représailles à l'encontre d'aucune personne qui dépose une plainte pour comportement discriminatoire, ni ne permet à aucun fonctionnaire d'agir de telle manière.
- 5.5 Les fonctionnaires de la Cour doivent déposer toute plainte alléguant une conduite discriminatoire dans les six (6) mois suivant la conduite en question. Les anciens fonctionnaires doivent déposer toute plainte alléguant une conduite discriminatoire dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de leur emploi à la Cour, à condition que la conduite en question n'ait pas eu lieu plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant leur départ. La personne soupçonnée de conduite discriminatoire doit être un fonctionnaire de la Cour.

Section 6

Procédure relative aux plaintes

- 6.1 Toute personne souhaitant déposer formellement une plainte peut prendre contact soit avec le Greffier soit avec le Procureur aux fins de l'engagement d'une procédure disciplinaire.
- 6.2 Toute personne ne souhaitant s'adresser directement à aucun des deux responsables susmentionnés a la possibilité de se confier à une tierce partie, qui dépose ensuite formellement plainte en son nom auprès du Greffier ou du Procureur. Les tierces parties sont susceptibles d'inclure les personnes suivantes :
- a) Un responsable ou un supérieur hiérarchique ;
 - b) Le conseiller psychosocial du personnel ;
 - c) Un collègue fonctionnaire ;
 - d) Un représentant de la Section des ressources humaines ;
 - e) Le médecin de la Cour ; ou
 - f) Un membre de l'organe représentatif du personnel.
- 6.3 Conformément au chapitre X du Règlement du personnel, le Greffier ou le Procureur transmet la plainte au comité consultatif de discipline, qui rend un avis au Greffier ou au Procureur quant à la survenue ou non du comportement discriminatoire et recommande, le cas échéant, les mesures appropriées.
- 6.4 Les cas avérés de conduite discriminatoire peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires telles qu'établies par la règle 110.6 du Règlement du personnel.
- 6.5 Si à la suite de la recommandation du comité consultatif de discipline, le Greffier ou le Procureur estime que le comportement allégué ne constitue pas une discrimination, l'affaire est close.
- 6.6 La décision définitive du Greffier ou du Procureur est communiquée au plaignant ainsi qu'à la personne convaincue de conduite discriminatoire.

Section 7

Disposition finale

- 7.1 La présente instruction administrative entre en vigueur le 14 juillet 2005.

Bruno Cathala
Greffier