



Avant-projet de stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail pour la Cour pénale internationale

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Le présent avant projet de stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail pour la Cour pénale internationale (CPI, « la Cour ») vise à répondre à des questions qui se sont récemment posées dans ces domaines. Ces deux thèmes y sont envisagés de manière planifiée, exhaustive et stratégique, en tenant compte des besoins internes de la CPI ainsi que des évolutions récentes dans les milieux professionnels à travers le monde. Il donne également une marche à suivre pour répondre à une partie des constatations et des recommandations faites par les experts indépendants dans leur rapport (« le Rapport des experts »).

Le présent avant projet s'appuie sur les bonnes pratiques et les succès obtenus dans d'autres organisations internationales – comme l'Organisation des Nations Unies (ONU) – et dans des entités nationales – comme des ministères des affaires étrangères.

Cet avant projet est partagé en interne au sein de la Cour et en externe avec des parties prenantes clés (États parties, organisations internationales, société civile, experts, établissements universitaires, etc.) pour des consultations approfondies avant examen final et adoption par les principaux responsables de la CPI en 2022.

Une fois adoptée, la stratégie visera également à permettre l'élaboration de plans d'action concrets, en fonction des domaines prioritaires qui seront identifiés dans l'avant projet. Ces plans d'action seront soit élaborés, soit renforcés par les différents titulaires de mandats au sein de la Cour, dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie.

SECTION 1

Élaboration d'une stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail pour la CPI en tant qu'élément-clé pour traiter de l'égalité des genres et de la culture sur le lieu de travail et répondre en partie aux recommandations des experts

De nombreuses organisations ont revu les valeurs attachées au lieu de travail et au leadership au cours des 15 dernières années (par exemple, l'ONU, plusieurs organisations intergouvernementales et les pays ayant adopté une politique étrangère féministe qui se reflète sur leur organisation interne et leurs activités externes). Il est fait référence, entre autres, à la [Stratégie globale sur la parité entre les sexes](#) du Secrétaire général des Nations Unies et aux [Directives pour un environnement habilitant](#), ainsi qu'aux mandats législatifs concernant l'amélioration de la parité entre les genres, y compris la [Déclaration et le Programme d'action de Beijing](#) et les Résolutions de l'Assemblée générale (plus récemment [A/C.3/76/L.65](#)). Ce faisant, ces organisations ont élaboré de bonnes pratiques.

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

Rappelons que le [Rapport des experts indépendants](#) expose des constatations très préoccupantes en ce qui concerne les questions liées au genre et à la culture sur le lieu de travail.

Comme il est dit au paragraphe 64 du rapport, lorsque les experts détaillent leurs constatations sur la culture de travail à la Cour,

« une action résolue doit faire suite à l'engagement pris par l'Assemblée des États parties et la Cour de garantir l'égalité des sexes et de mettre en place un environnement accueillant pour toutes les personnes affiliées à la Cour. Les experts font un certain nombre de constatations et de recommandations tout au long du rapport pour résoudre les inégalités entre les sexes, en particulier aux postes élevés, au moyen de mesures s'appliquant aux élections, au recrutement, à l'environnement de travail, à la formation et au développement professionnel. Les interventions ciblées visant à renforcer l'égalité des sexes doivent être complétées par prise en compte systématique des sexospécificités. »

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

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

Qui plus est, ces domaines clés qui requièrent davantage d'efforts font l'objet de la [déclaration de haut niveau sur l'égalité des genres](#) adoptée par les principaux responsables de la Cour le 30 avril 2021.

Le moment est donc opportun pour que la CPI adopte une stratégie exhaustive pour traiter cette question dans sa globalité.

Lorsque l'on s'intéresse à l'expérience d'organisations onusiennes et à la politique étrangère féministe de certains États en matière d'égalité des genres, on comprend clairement que la solution n'est pas simplement une meilleure représentation des femmes aux postes de rang supérieur (bien que cela soit essentiel et doive rester une priorité) ; ces organisations et entités nationales ont conclu que l'égalité des genres au sein d'une organisation est autant une question d'égalité de représentation qu'une question de culture et d'environnement de travail sûrs et inclusifs.

C'est pour cela que les stratégies et les plans d'action qu'elles ont élaborés s'attachent également à instaurer un environnement de travail favorable, un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et un lieu de travail sans harcèlement.

Par conséquent, sur la base des stratégies et des actions élaborées par ces différents acteurs, ainsi que de l'évaluation basée sur le genre menée par la Coordinatrice pour l'égalité des genres à la CPI de mars à mai 2021, il est suggéré que la stratégie de la CPI se concentre sur 27 éléments potentiels, articulés autour de 3 piliers clés :

- Une culture sur le lieu de travail et des processus sûrs et inclusifs
- Un équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- La parité entre les genres et l'égalité des chances

En outre, les éléments proposés sont répartis en deux catégories*:

OBJECTIFS ET PROJETS PILOTES À COURT TERME

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

DES ACTIONS À MOYEN ET LONG TERME

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

** La définition des catégories « Objectifs et actions à court terme » et « Objectifs et actions à moyen et long terme », ainsi que certains des exemples de bonne pratique, s'inspireront des 30 recommandations clés recensées par ONU Femmes dans ses lignes directrices intitulées « [Supplementary Guidance on the Enabling Environment Guidelines](#) » de 2019.*

SECTION 2

LES TROIS PILIERS DU PROJET DE STRATÉGIE, UNE SÉLECTION DE BONNES PRATIQUES ET DE PROPOSITIONS D' ACTIONS

PILIER I : une culture sur le lieu de travail et des processus sûrs et inclusifs

Ce pilier se décompose en 6 volets :

- Créer et favoriser une culture de respect ainsi que de responsabilisation pour toute forme de discrimination, de harcèlement - y compris sexuel - et d'abus de pouvoir ;
- Construire pour l'ensemble du personnel un lieu de travail inclusif, sûr et présentant une grande diversité ;
- Développer et entretenir des réseaux de mentorat et des systèmes de soutien informel pour favoriser le sentiment d'inclusion et redéfinir la culture et les valeurs fondamentales de la Cour ;
- Collecter des données pour suivre la prévalence des fautes et les mesures de responsabilisation y afférentes, et en rendre compte ;
- Cultiver un environnement qui favorise les discussions diverses et offre des solutions précoces de résolution des conflits ;
- Rendre obligatoires les entretiens de départ et les notes de transmission pour les fonctionnaires, les stagiaires et les professionnels invité.e.s, avant leur départ de la Cour.



Créer et favoriser une culture de respect ainsi que de responsabilisation pour toute forme de discrimination, de harcèlement - y compris sexuel - et d'abus de pouvoir

1.

Examiner et renforcer le cadre réglementaire et disciplinaire de la CPI pour lutter contre les fautes liées à toute forme de discrimination, de harcèlement (sous toutes ses formes : vertical, horizontal, etc.), y compris le harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir perçus (l'examen de l'instruction administrative relative au harcèlement est déjà en cours, ainsi que l'élaboration des instructions administratives relatives aux procédures et enquêtes disciplinaires) – *Objectif à court terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

**HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME (HCDH) :
INTRODUCTION D'UNE POLITIQUE RELATIVE À LA DIGNITÉ AU TRAVAIL**

À l'issue d'un processus participatif de deux années mené par la Haute-Commissaire adjointe, le HCDH a élaboré une politique relative à la dignité au travail (*Dignity@ Work Policy*) et un plan d'action visant à mettre pleinement en œuvre la politique des Nations Unies relative à l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (ST/SGB/2008/5). Cette politique, qui avait été approuvée par son prédécesseur en novembre 2017, réaffirme que « [TRADUCTION] partout où il mène des activités, le HCDH a une politique de ZÉRO TOLÉRANCE en ce qui concerne l'abus de pouvoir, la discrimination et le harcèlement – y compris le harcèlement sexuel ». Elle repose sur le devoir de diligence de l'organisation à l'égard des membres du personnel et conjugue les initiatives en vue de lutter efficacement contre les comportements interdits grâce à des mesures visant à établir le dialogue pour renforcer la confiance des membres du personnel et les moyens d'action des managers. Grâce à un cadre solide de responsabilisation, en particulier des managers, des mesures à court et à long terme sont prises dans trois domaines : la production d'informations sur la prévalence et l'incidence des comportements interdits au sein du HCDH, les mesures préventives et les mesures correctives.

2.

Dans le droit fil des paragraphes 64, 213 et 214, ainsi que de la recommandation 88 du Rapport des experts, adopter et mettre en œuvre un programme de formation sur l'égalité des genres à la CPI (cette proposition de programme a été préparée par la Coordinatrice et constitue un exemple de plan d'action concret susceptible d'appuyer la présente stratégie) – *Objectif à court terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT (PNUD) : RESPONSABILITÉ DES MANAGERS DANS LE CADRE DE L'ÉVALUATION DU COMPORTEMENT PROFESSIONNEL

Le PNUD a institué un objectif obligatoire de gestion du personnel pour l'ensemble des managers, évalué notamment au moyen des critères suivants : 1) mise en œuvre de mesures concrètes pour promouvoir l'égalité des genres dans l'organisation, comme travailler à éliminer les préjugés liés au genre et à garantir l'égalité des chances, ainsi qu'à créer et à maintenir un environnement de travail inclusif et respectueux, exempt de toute forme de préjugé, de harcèlement, notamment sexuel, de discrimination et d'abus de pouvoir ; et 2) suivi de l'achèvement dans les délais, par toutes les personnes placées sous l'autorité des managers, des formations en ligne obligatoires.

3.

La CPI doit s'engager dans le cadre du Forum Génération Égalité de l'ONU et de l'initiative *HeForShe* de l'ONU¹ – *Objectif à court terme* ;

¹ *International Gender Champions* a récemment encouragé tous les champions de l'égalité des genres (*Gender Champions*) à s'engager dans le cadre du Forum Génération Égalité.

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

À L'ÉCHELLE MONDIALE – SOUS LA CONDUITE D'ONU FEMMES, D'UN CERTAIN NOMBRE D'ÉTATS ET DE LA HAUTE-COMMISSAIRE DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME : FAIRE PARTICIPER L'ORGANISATION ET LES DIRIGEANTS MASCULINS À DES INITIATIVES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES GENRES

Le programme *HeForShe* d'ONU Femmes, lancé en 2014, vise à faire du personnel masculin des alliés dans les initiatives en matière d'égalité des genres. Depuis son lancement, des millions de militants se sont engagés à travers le monde et ce sujet a été abordé dans plus de 2 milliards de conversations sur les réseaux sociaux.

Le mouvement lié au Forum Génération Égalité de l'ONU en est la continuité : il a été lancé en mars 2021 au Mexique (il est coparrainé par la France et le Mexique, et organisé par ONU Femmes) et rassemble de par le monde plusieurs parties prenantes (États, entreprises, organisations internationales, acteurs de la société civile, etc.) désireuses de prendre des engagements concrets en faveur de l'égalité des genres. Ces engagements ont été annoncés en juin-juillet 2021 au Sommet de Paris.

4.

Dans le droit fil du paragraphe 231 du Rapport des experts, veiller à ce qu'une formation initiale/des sessions de familiarisation soient organisées pour l'ensemble du personnel de la CPI, les stagiaires et les professionnel.le.s invité.e.s, et comprennent une sensibilisation aux questions de genre, aux politiques liées au harcèlement et aux procédures disciplinaires, ainsi qu'aux droits et devoirs et aux mécanismes de justice interne – *Objectif à court terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE (OMPI) :
PLATEFORME ET PROGRAMMES DE FORMATION INITIALE

L'OMPI a intégré dans son programme de formation destiné au nouveau personnel le respect de la diversité et l'inclusion. Ce programme obligatoire d'une semaine comprend une présentation sur le genre et la diversité.



Construire pour l'ensemble du personnel un lieu de travail inclusif, sûr et présentant une grande diversité

5.

Lancer une campagne interne où les managers et le personnel de la CPI (quel que soit leur genre) s'engageraient à être « tou.te.s ensemble contre le sexisme ordinaire » et s'opposeraient au sexisme et à toute autre forme de discrimination ou d'exclusion, en suivant l'exemple de la

[campagne *Set the Tone*](#) (« donner le ton ») lancée par les champions masculins du changement (*Male Champions of Change*). Ces engagements concrets feraient l'objet d'une publicité en interne, ce qui contribuerait à accroître la visibilité de ce sujet et à faire tendre la culture de l'organisation en ce qui concerne des comportements acceptables – *Objectif à court terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) : TRANSPARENCE SUR LES QUESTIONS LIÉES À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION ET PLAIDOYER EN LEUR FAVEUR

En mars 2018, l'OIT a mis au point un outil de défense de l'égalité des genres pour apporter des idées aux managers et les aider à comprendre comment chaque personne peut œuvrer en faveur de l'égalité des genres. Les ressources humaines ont élaboré une brochure et organisé une campagne d'une semaine pour accroître la visibilité de cette question. Cet outil a permis de favoriser le dialogue entre les managers et les membres des équipes au sujet du Plan d'action de l'OIT pour l'égalité des genres et de multiplier les efforts pour atteindre la parité entre les genres.



Développer et entretenir des réseaux de mentorat et des systèmes de soutien informel pour favoriser le sentiment d'inclusion et redéfinir la culture et les valeurs fondamentales de la Cour

6.

Dans le droit fil des recommandations 14 à 20 ainsi que 87 et 88 du Rapport des experts, adopter un processus consultatif complet pour définir et mettre en œuvre les valeurs fondamentales communes de la CPI – *Objectif à court terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

ORGANISATION DES NATIONS UNIES : INITIATIVE #NEWWORK

Comme à la CPI, le mécontentement interne des fonctionnaires dans l'ensemble de l'Organisation a été mis en évidence par les réponses apportées au sondage sur la motivation du personnel, lors des sessions organisées pour le personnel sur le même thème et dans plusieurs rapports émanant de différentes entités de l'organisation. L'[initiative #NewWork](#) lancée par l'ONU est un mouvement mené par les fonctionnaires pour répondre de manière proactive à ce mécontentement, qui vise à changer la culture sur le lieu de travail en s'appuyant sur le retour d'information des membres du personnel et en formulant de manière plus précise une vision, des objectifs et des plans d'action.



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

7.

Élaborer et adopter un processus de collecte de données pour recueillir des informations sur des allégations de comportements interdits liés à toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir perçus ; créer une base centralisée pour conserver ces données et pouvoir rendre compte régulièrement des données ventilées et de leur évolution, tout en veillant au plein respect du cadre juridique de la Cour et des obligations de confidentialité – *Actions à moyen et long terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

GRUPE DE LA BANQUE MONDIALE : COLLECTE DE DONNÉES RELATIVES AUX FAUTES ET BASE DE DONNÉES CENTRALE

La Banque mondiale a récemment créé un poste intitulé « Coordonnateur.rice anti-harcèlement ». Le modèle imposant dans un premier temps une procédure informelle, par l'intermédiaire du/de la coordonnateur.rice qui centralise les données au sein de l'organisation, il permet d'attester le niveau de prévalence des fautes et l'évolution de celui-ci.



Cultiver un environnement qui favorise les discussions diverses et offre des solutions précoces de résolution des conflits

8.

Dans le droit fil du paragraphe 255 et de la recommandation 118 du Rapport des experts, et tandis que la Cour examine le bien-fondé et la possibilité d'une migration vers le système unifié de l'ONU doté de mécanismes de résolution des conflits et de voies disciplinaires alternatifs, mettre en place un service interne de mécanismes substitutifs de règlement des litiges, comprenant la création d'un poste de Ombudsman et la possibilité d'avoir recours à des médiateurs.rices certifié.e.s par la Cour – *Actions à moyen et long terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE (OMPI) : PROGRAMME DE GESTION DES CONFLITS

Depuis 2014, l'OMPI mène un programme de gestion des conflits obligatoire, qui contribue à une meilleure compréhension et au respect de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail. Ce programme propose des outils concrets et des moyens d'agir aux membres du personnel, à tous les niveaux, pour faire face aux situations difficiles.



Rendre obligatoires les entretiens de départ et les notes de transmission pour les fonctionnaires, les stagiaires et les professionnel.le.s invité.e.s, avant leur départ de la Cour

9.

Veiller à obtenir de l'ensemble des membres du personnel, des stagiaires et des professionnel.le.s invité.e.s qui quittent l'organisation un retour d'information sur leur expérience à la Cour, notamment sur la question de savoir comment la direction et les ressources humaines peuvent améliorer la culture sur le lieu de travail et l'environnement de travail – *Actions à moyen et long terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

CENTRE DU COMMERCE INTERNATIONAL (CCI) : ENTRETIENS DE DÉPART OBLIGATOIRES

Depuis 2015, le CCI a mis en place des questionnaires de sortie en ligne obligatoires et anonymes pour mieux comprendre les raisons du départ des membres du personnel et aider la direction à améliorer leur expérience. Les membres du personnel ont la possibilité de demander un entretien de suivi confidentiel avec la personne responsable des questions de genre.

PILIER II : équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Ce pilier se décompose en 5 volets :

- Respecter l'horaire commun et encourager les membres du personnel à ne pas se connecter après les heures de travail et pendant leurs congés, à moins d'une raison valable ;
- Promouvoir une culture favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la flexibilité ;
- Proposer des possibilités de travail à temps partiel ;
- Normaliser le congé parental ;
- Envisager des moyens d'améliorer les conditions de service des conseils, des membres des équipes de défense, des représentants légaux des victimes et des membres de leurs équipes.



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

10.

Élaborer et adopter un guide à l'échelle de la Cour sur la communication au travail – *Objectif à court terme* ;



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

11.

Encourager le recours à l'aménagement des modalités de travail au sein de l'organisation, en gardant à l'esprit le bien-être des membres du personnel et la continuité des opérations – *Objectif à court terme* ;

12.

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

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

CENTRE DU COMMERCE INTERNATIONAL (CCI) : RÉPONDRE POSITIVEMENT AUX DEMANDES D'AMÉNAGEMENT DES MODALITÉS DE TRAVAIL

En 2018, le CCI a lancé un nouveau système visant à équilibrer vie professionnelle et vie privée, dans lequel les demandes d'aménagement des modalités de travail, leur approbation et leur suivi se font en ligne. Le processus d'approbation est limité dans le temps : les managers doivent répondre aux demandes d'aménagement du temps de travail dans les cinq jours ouvrables. Si aucune réponse n'est donnée dans ce laps de temps, le système envoie par défaut une réponse positive. Le directeur exécutif du CCI a également mis en place quatre principes directeurs que les membres du personnel et les managers doivent respecter pour utiliser et gérer les aménagements des modalités de travail au CCI :

- Les demandes d'aménagement des modalités de travail des membres du personnel sont étudiées de manière équitable avant qu'une décision ne soit prise ;
- Les managers adoptent par défaut une approche positive vis à vis des demandes d'aménagement des modalités de travail et soutiennent/approuvent les demandes dans toute la mesure du possible ;

- Les aménagements des modalités de travail devraient, dans toute la mesure du possible, être adaptés aux besoins des membres du personnel ; et
- Les membres du personnel et les managers acceptent d’être mutuellement responsables de la gestion efficace et de l’utilisation productive des aménagements des modalités de travail, et adhèrent au code de conduite sur l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

AUSTRALIE : « [TRADUCTION] SI C’EST NON, POURQUOI DONC ? »

Le ministère australien des affaires étrangères a instauré une approche selon laquelle, par défaut, les demandes d’aménagement des modalités de travail reçoivent une réponse positive, approche qui a été surnommée : « [TRADUCTION] Si c’est non, pourquoi donc ? ». Cela a aidé un grand nombre de membres du personnel à passer à des modalités de travail aménagées pendant la pandémie de COVID-19.



Proposer des possibilités de travail à temps partiel

13.

Évaluer l’expérience des membres du personnel qui demandent à travailler à temps partiel, au moyen d’un sondage et de la ventilation des données – Actions à moyen et long terme;

14.

Tenir compte de ce retour d’expérience lors de l’examen de la politique relative à l’aménagement des modalités de travail – Actions à moyen et long terme ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

FONDS INTERNATIONAL DE DÉVELOPPEMENT AGRICOLE (FIDA) / ORGANISATION POUR L’INTERDICTION DES ARMES CHIMIQUES (OIAN) : PROGRAMME DE PARTAGE DE POSTE

Le FIDA a mis en place un programme de partage de poste dans le cadre duquel deux fonctionnaires de même rang et ayant le même type de contrat peuvent exercer les mêmes fonctions d’un poste, sur une base de 50/50. En 2010, l’OIAN a également adopté une directive administrative relative à l’emploi à temps partiel, qui permet le partage de poste. D’après [EurWORK](#), « [TRADUCTION] [d]ans certains pays européens, le partage de poste est déjà une façon courante de travailler. Dans d’autres – dans des entreprises tchèques ou polonaises par exemple – cette

pratique ne s'est relativement répandue que récemment et n'a pas été spécifiquement réglementée. Des dispositions juridiques régissant le partage de poste ont récemment été introduites dans certains pays, par exemple en Slovénie et en Slovaquie. »



Normaliser le congé parental

15.

Revoir la politique de la CPI en matière de congé maternité et l'aligner sur les normes modernes de congé parental, en prenant en compte la pratique des organisations des Nations Unies, pour offrir à tout parent, qu'il s'agisse ou non de la personne ayant porté l'enfant, un droit égal au congé payé postnatal – *Actions à moyen et long terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

ORGANISATION DES NATIONS UNIES : NOUVELLES POLITIQUES RELATIVES AU CONGÉ PARENTAL

Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et l'Organisation mondiale de la santé (OMS) ont été les premiers à prolonger la durée du congé de maternité. En outre, en janvier 2018, l'UNICEF a annoncé la prolongation du congé pour les parents n'ayant pas porté l'enfant (pères, parents adoptifs et parents ayant eu recours à une mère porteuse), le portant à quatre mois. En décembre 2017, le Programme alimentaire mondial (PAM) a étendu à 10 semaines le droit au congé pour les parents n'ayant pas porté l'enfant et a décidé de faire bénéficier du congé de maternité ses consultant.e.s et son personnel ayant un contrat de courte durée.

Il convient de noter que le programme de travail de la Commission de la fonction publique internationale pour 2021-2022 comprend des débats sur les conditions d'emploi applicables pour bénéficier du congé parental. Ce sont les personnes dirigeantes de l'UNICEF, d'ONU Femmes, du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), lesquels représentent plus de 37 000 fonctionnaires de l'ONU relevant du régime commun des Nations Unies, qui font pression pour que la Commission approuve les nouvelles politiques parentales. Celles-ci incluent, sans s'y limiter, un congé parental payé pour tous les parents, quel que soit leur genre — y compris les parents qui adoptent, accueillent ou ont des enfants en ayant recours à une mère porteuse ou à une technique de procréation assistée —, ainsi que l'aménagement des modalités de travail pour tous les parents. Ces organisations font valoir que les politiques favorables à la vie de famille se traduisent incontestablement par une meilleure productivité de la main-d'œuvre et par la capacité d'attirer, de motiver et de retenir le personnel.



Envisager des moyens d'améliorer les conditions de service des conseils, des membres des équipes de défense, des représentants légaux des victimes et des membres de leurs équipes

16.

Dans le droit fil des recommandations 333, 334 et 335 du Rapport des experts concernant le personnel d'appui des équipes externes assistant les conseils, étudier les différentes façons, dans le cadre de la réforme de l'aide judiciaire et des différents régimes et politiques applicables aux conseils et aux membres des équipes externes, d'améliorer les conditions de service des conseils, des membres des équipes de défense, des représentants légaux des victimes et des membres de leurs équipes – *Actions à moyen et long terme* ;

PILIER III : parité entre les genres et égalité des chances

Ce pilier se décompose en 6 volets :

- Élargir les activités de recrutement en mettant en avant la diversité et l'inclusion ;
- Réduire les préjugés dans la procédure de sélection ;
- Revoir les descriptions de poste et les avis de vacance ainsi que les formulaires et la procédure de candidature pour favoriser au mieux la diversité parmi les candidat.e.s;
- Proposer à l'ensemble du personnel des perspectives d'évolution de carrière cohérentes, ainsi que des programmes de formation et d'apprentissage ;
- Prendre des mesures temporaires spéciales en tant que de besoin ;
- Accroître la responsabilisation à l'égard des décisions de sélection et le respect des objectifs de diversité.



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

17.

Poursuivre les efforts en ce qui concerne la planification des effectifs, y compris en menant des activités ciblées pour des profils d'emploi spécifiques et des initiatives de sélection proactives et créatives – *Objectif à court terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

ÉQUIPE D'ENQUÊTEURS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES POUR LA PROMOTION DE LA RESPONSABILITÉ POUR LES CRIMES COMMIS PAR DAESH/EIIL (UNITAD) : SENSIBILISATION CIBLÉE ET COORDINATION INTERNE DES EFFORTS EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ

L'UNITAD a pris un certain nombre de mesures dans ce domaine crucial, notamment en menant une campagne pour montrer le caractère pluriel de l'UNITAD, en présentant des femmes qui parlent de leur expérience professionnelle en Iraq, et en incluant également l'impact du personnel féminin sur le travail de l'UNITAD et son mandat. En outre, un groupe de travail sur la parité entre les genres a été créé avec du personnel de toutes les sections et de tous les niveaux pour garantir l'intégration d'une perspective de genre dans la manière dont le lieu de travail est rendu plus propice au personnel féminin.



Réduire les préjugés dans la procédure de sélection

18.

Rendre régulières, à l'échelle de la Cour et préalablement aux recrutements, les formations obligatoires sur les préjugés inconscients à l'intention de tous les managers procédant aux recrutements et de tous les membres des jurys de recrutement – *Objectif à court terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

BUREAU DES NATIONS UNIES POUR LES SERVICES D'APPUI AUX PROJETS (UNOPS) : DIVERSITÉ DES JURYS D'ENTRETIEN ET FORMATION DE LEURS MEMBRES

L'UNOPS a ajouté une section sur les préjugés inconscients dans ses formations relatives aux entretiens axés sur les compétences. La personne qui préside le jury – en général responsable du recrutement – et la personne représentant les ressources humaines doivent avoir suivi cette formation pour pouvoir faire partie du jury. Un réseau de recrutement a également été mis en place pour garantir la cohérence et la rigueur de la sélection ; grâce à lui, des membres de jury ayant suivi la formation relative aux entretiens axés sur les compétences et représentatifs de la diversité sont mis à disposition en cas de besoin. Ce réseau donne également son avis sur les nouveaux outils et méthodes de recrutement.



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

19.

Poursuivre les efforts en ce qui concerne les termes utilisés et les éléments clés des descriptions de poste et des avis de vacance (y compris en s'assurant que les avis de vacances soient rédigés sans biais de langage), ainsi que les options disponibles dans les logiciels de recrutement pour les questions liées au genre et à la diversité – *Objectif à court terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

ONU FEMMES / GOUVERNEMENT D'AUSTRALIE-MÉRIDIONALE / ORGANISATION INTERNATIONALE POUR LES MIGRATIONS (OIM) : UTILISATION DE TERMES INCLUSIFS DANS LES DESCRIPTIONS DE POSTE

[GenderTerm](#), mis au point par ONU Femmes, est un lexique sensible au genre doté d'une fonction de recherche en anglais, en français et en espagnol qui peut être utilisé pour s'assurer que les termes employés sont inclusifs. Le bureau des femmes du Gouvernement d'Australie-Méridionale a aussi élaboré des [lignes directrices](#) détaillées et pratiques aux fins d'un recrutement sans préférence de genre. L'outil *SuccessFactors* que la CPI envisage également d'utiliser offre la possibilité de s'assurer que la langue utilisée dans les avis de vacance est inclusive et parle à chacun.e. De plus, l'OIM a développé des compétences spécialisées dans ce domaine.

20.

Envisager de communiquer aux membres des jurys de recrutement des candidatures muettes sur des critères tels que le genre – *Actions à moyen et long terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

UNIVERSITÉ DES NATIONS UNIES (UNU)

Pour lutter contre les préjugés inconscients pendant les procédures de présélection et de sélection, l'UNU a supprimé les informations personnelles sur les candidat.e.s, notamment l'état civil et les renseignements sur les personnes à charge.

21.

Rassembler le personnel de la CPI autour de valeurs et d'avantages attrayants sur le marché actuel du travail, sur la base des questions fréquemment posées par les candidat.e.s dans le cadre de la procédure actuelle (notamment en ce qui concerne l'aménagement des modalités de travail, la culture sur le lieu de travail, etc.) – *Actions à moyen et long terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

WORKING FAMILIES : AVIS DE VACANCE INCLUSIFS

L'organisation à but non lucratif *Working Families* montre la voie en aidant les organisations et les employés à créer des environnements favorables et flexibles qui améliorent la productivité, la créativité et le bien-être de chacun.e. Le slogan et le logo « *happy to talk flexible working* » (« Parler flexibilité du travail ? Volontiers ! ») accompagne les avis de vacance de poste pour informer les candidat.e.s potentiel.le.s que l'organisation est prête à discuter de ce sujet. Les logos sont libres de droit et *Working Families* donne également des orientations simples sur les définitions de poste et les types d'aménagement des modalités de travail qui fonctionnent le mieux dans les organisations.



Proposer à l'ensemble du personnel des perspectives d'évolution de carrière cohérentes, ainsi que des programmes de formation et d'apprentissage

22.

Élaborer et mettre en œuvre le deuxième cycle du programme de mentorat de la CPI – *Actions à moyen et long terme* ;

23.

Améliorer les possibilités, pour le personnel de la CPI à tous les niveaux, d'accès à des programmes de formation et d'apprentissage (voir recommandation 99 du Rapport des experts) – *Actions à moyen et long terme* ;

24.

Poursuivre les efforts en matière de mobilité du personnel (voir recommandation 102 du Rapport des experts) – *Actions à moyen et long terme* ;

25.

Élaborer et mettre en œuvre le deuxième cycle du cadre de renforcement du leadership de la CPI – *Actions à moyen et long terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

ORGANISATION MARITIME INTERNATIONALE (OMI) : SERVICES SPÉCIALISÉS D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

L'OMI offre les services d'une personne spécialiste du développement de carrière à tous les membres de son personnel. Ces derniers se voient proposer non seulement des orientations et des conseils en ce qui concerne leur évolution de carrière et les perspectives existantes, mais aussi la possibilité de faire des simulations d'entretiens.

PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT (PNUD) : LES NOUVEAUX RESPONSABLES

Le PNUD a mis au point un programme virtuel de développement professionnel pour les femmes, notamment celles qui aspirent à devenir des dirigeantes ou des managers.



Prendre des mesures temporaires spéciales en tant que de besoin

26.

Vérifier si des mesures temporaires spéciales sont applicables à la CPI – *Action à moyen et long terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

ORGANISATION DES NATIONS UNIES : MESURES TEMPORAIRES SPÉCIALES

D'après la note administrative ST/AI/1999/9, « Mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes », pour avoir l'impact le plus direct possible sur la parité entre les genres, les postes vacants de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (quand la parité entre les genres n'est pas atteinte) doivent impérativement être pourvus, « *lorsqu'une ou plusieurs femmes [les] briguent, par l'une d'entre elles* », dès lors que « *[leurs] qualifications so[nt] sensiblement égales ou supérieures à celles des hommes qui se sont portés candidats au même poste* »². Les mesures spéciales ont été confirmées à plusieurs reprises par la jurisprudence de tribunaux onusiens dans des affaires concernant aussi bien des plaignants que des plaignantes³. Dans son jugement majeur sur l'utilisation de mesures spéciales, « *le Tribunal [a] [donc] concl[u] que l'Article 8 permet d'adopter des mesures palliatives raisonnables pour améliorer la situation des femmes*⁴ ».

2 Secrétariat de l'ONU (1999). Instruction administrative : Mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes. ST/AI/1999/9, par. 1.8.

3 Voici quelques exemples de cette jurisprudence : jugements n^{os} 671 (1994), 765 (1996), 958 (2000), 1056 (2002) et 1302 (2006) du Tribunal administratif des Nations Unies ; et UNDT/2011/098, UNDT/2011/099, UNDT/2012/080, UNDT/2012/125, UNDT/2014/068.

4 Tribunal administratif des Nations Unies (1994), jugement n^o 671, *Grinblat*, 4 novembre, par. XVII.



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

27.

Définir des objectifs atteignables en matière de diversité par le biais de la représentation équilibrée des genres, en veillant à ce qu'ils reflètent également les objectifs de représentation géographique et de diversité – *Action à moyen et long terme* ;

EXEMPLE DE BONNE PRACTIQUE

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (OMS) : FIXATION D'OBJECTIFS ET D'INDICATEURS

L'OMS demande aux managers ayant des responsabilités en matière de recrutement de fixer des objectifs pour les effectifs en termes d'égalité des genres et d'en rendre compte à la fin du cycle d'évaluation du comportement professionnel.