



Cour
Pénale
Internationale

International
Criminal
Court

S'efforcer de
construire
un monde
plus juste

Document de travail préliminaire

Rapport final sur la mise en œuvre de la stratégie globale de la Cour sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail (2023- 2025)

La Haye, 2025

**S'efforcer
de construire
un monde
plus juste**

Rapport final sur la mise en œuvre de la stratégie globale de la Cour sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail (2023- 2025)

Contenu

Rapport sur le GEWC Stratégie 2023-2025

	Résumé	7
	Résumé des résultats clés	8
I	Introduction	11
II	Principaux alignements	13
III	Suivi et établissement de rapports	15
IV	Principaux résultats	16
V	Liste de contrôle établie aux fins de la mise en œuvre de la Stratégie	18
	Pilier I: Une culture sur le lieu de travail et des processus sûrs et inclusifs	18
	Pilier II: L'intégration des vies personnelle et professionnelle	40
	Pilier III: La parité entre les genres et l'égalité des chances	45

VI	Conclusions	58
	Pilier I: Une culture sur le lieu de travail et des processus sûrs et inclusifs	59
	Pilier II: Intégration des vies personnelle et professionnelle	62
	Pilier III: Parité entre les genres et égalité des chances	63
	Pilier IV: Meilleures pratiques et enseignements tirés de l'expérience	64

Rapport final sur la mise en œuvre de la stratégie globale de la Cour sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail (2023-2025)

Résumé

Le présent rapport final couvre la période de mise en œuvre de trois ans de la première **stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail de la Cour pénale internationale** (2023-2025), en coordination avec le suivi du plan stratégique de la Cour, des plans stratégiques de chaque organe et de leurs indicateurs de performance clés pour 2023-2025. Il répond également aux questions et recommandations spécifiques sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail formulées par l'Assemblée des États parties, ainsi que dans le cadre des examens réalisés par des experts indépendants en 2018 et 2020¹

Le présent rapport décrit les activités menées entre le **1^{er} janvier 2023** et le **31 décembre 2025** par la Cour pénale internationale et le responsable de la coordination pour l'égalité des genres. Il se concentre sur l'évaluation des progrès accomplis dans la réalisation de trois grandes priorités stratégiques:

- 1) **une culture sur le lieu de travail et des processus sûrs et inclusifs**
- 2) **l'intégration des vies personnelle et professionnelle**
- 3) **la parité entre les genres et l'égalité des chances**

Dans l'ensemble, la mise en œuvre de la stratégie globale sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail a favorisé un environnement de travail propice au cours de la période 2023-2025 et a joué un rôle clé dans la promotion de l'égalité des genres, de la diversité et de la culture sur le lieu de travail à la Cour. Pendant la période considérée, la Cour a réussi à renforcer sa culture et ses processus sur le lieu de travail, les rendant plus sûrs et plus inclusifs. Cela a été rendu possible grâce au renforcement des procédures et des règlements pertinents, ainsi qu'à l'amélioration des mécanismes de signalement et d'autres mécanismes de règlement des conflits

permettant de rendre compte de comportements interdits, notamment la discrimination, le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, les représailles et l'abus de pouvoir. La Cour a affiné ses politiques et ses pratiques en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, a mis en valeur le bien-être du personnel et a sensibilisé à la question du genre, de l'inclusion et de la culture sur le lieu de travail. La période 2023-2025 a été marquée par des efforts visant à soutenir un leadership inclusif, la parité entre les genres et l'égalité des chances en matière d'évolution de carrière au sein de la Cour.

¹ *Examen de la Cour pénale internationale et du Système du Statut de Rome par des experts indépendants - Rapport final* (« le Rapport des experts indépendants »), 30 septembre 2020.

Résumé des résultats clés

A

Renforcement du cadre disciplinaire et des règlements sur les comportements interdits:

Dans le cadre de la première stratégie globale sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail (2023-2025), la Cour a supervisé et contrôlé la mise en œuvre des principales instructions administratives existantes, comme celle sur les conduites ne donnant pas satisfaction et les procédures disciplinaires² du 14 mars 2022, celle sur les enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction³ du 14 mars 2022, et celle relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir⁴ du 6 avril 2022, ainsi que de la directive de la Présidence⁵ promulguée le 8 février 2024 qui régit la protection contre toutes formes de représailles à l'encontre du personnel de la Cour. Ce cadre juridique solide prévoit des mécanismes clairs, complets et efficaces de règlement des conflits et d'assistance, et crée un système de soutien qui permet à la Cour de faire respecter les droits et obligations des personnes qui déposent des plaintes et de traiter ces plaintes par le biais de procédures informelles ou formelles, en utilisant divers outils, notamment les renvois à l'ombuds ou au Mécanisme de contrôle indépendant.

² ICC/AI/2022/002.

³ ICC/AI/2022/001.

⁴ ICC/AI/2022/003.

⁵ ICC/PRESG/2024/001.

B

Renforcement des pratiques et de la sensibilisation concernant l'égalité des genres, le traitement des comportements interdits et les valeurs fondamentales de la Cour:

Les formations obligatoires dispensées aux membres du personnel de la Cour (fonctionnaires et non-fonctionnaires) ont joué un rôle essentiel dans la sensibilisation aux politiques et procédures internes et à leur mise en œuvre, en particulier en matière d'égalité des genres et de traitement des comportements interdits. À la date du 24 juin 2025, 1 090 personnes (fonctionnaires et non-fonctionnaires) avaient déjà suivi la formation du programme en ligne obligatoire « Ensemble pour le respect » relative aux cadres disciplinaires régissant la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus de pouvoir, tandis que 991 avaient suivi la formation en ligne obligatoire sur l'égalité des genres. En janvier 2024, la Cour avait adopté les valeurs fondamentales que sont l'intégrité, l'équité, la responsabilité et l'inclusion. Au total, plus de 400 membres du personnel ont participé à cette initiative, et la Cour a organisé près de 35 ateliers entre 2022 et 2024.

C

Renforcement de la mise en œuvre des politiques et procédures en faveur de l'intégration des vies personnelle et professionnelle:

L'instruction administrative sur l'aménagement des modalités de travail ([ICC/AI/2022/004](#)), promulguée le 14 septembre 2022, définit les conditions dans lesquelles les membres du personnel peuvent bénéficier d'un aménagement des modalités de travail, améliorant ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En outre, l'instruction administrative sur le congé parental et congé pour motif familial ([ICC/AI/2024/003](#)), promulguée en décembre 2024, fait écho à la décision rendue récemment par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) relativement au congé parental au sein du régime commun des Nations Unies. Avant l'adoption de l'instruction administrative [ICC/AI/2024/003](#), les cabinets des plus hauts responsables de la Cour s'étaient déjà conformés aux dispositions de la décision de la CFPI en mettant en place un régime de congé parental sans distinction de genre, entré en vigueur en janvier 2023. De plus, la Cour a adopté une nouvelle politique en matière d'aide judiciaire⁶, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2024⁷.

⁶ Documents officiels de l'Assemblée des États Parties au Statut de Rome de la Cour pénale internationale, vingt-deuxième session, New York, 4-14 décembre 2020 (ICC-ASP/22/20), volume I, partie III, [ICC-ASP/22/Res.3](#), partie K, par. 89 à 95.

⁷ 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](#).



D

Amélioration de la parité entre les genres au sein du personnel:

La Cour a atteint la parité entre les genres au sein de son personnel (à l'exception des responsables élus) en 2022. En 2024, davantage de femmes que d'hommes ont été recrutées à des postes de la catégorie des administrateurs (P) et de la catégorie des directeurs (D). En décembre 2024, 52 % du personnel de la Cour était composé de femmes et 48 % d'hommes. La Cour a réalisé des progrès notables en matière de parité aux postes de direction, avec par exemple 46 % de femmes aux postes P-5 en 2024, contre 29 % en 2021, et 44 % de femmes aux postes D-1 en 2024, contre 11 % en 2021. Enfin, la Cour a régulièrement eu une représentation plus élevée de femmes dans le cadre du programme de stage et d'accueil des professionnels invités (qui comptait 80,5 % de femmes et 19,5 % d'hommes en 2024, et 76 % de femmes et 24 % d'hommes en 2023).



Introduction

1. La Cour pénale internationale (« la Cour ») a lancé sa première [stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail de la Cour pénale internationale](#) (« la Stratégie ») en 2022, afin de promouvoir la parité entre les genres et l'égalité des chances en son sein et de favoriser un environnement de travail propice, inclusif et sûr pour la période 2023-2025. La 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 2022⁸
2. La Stratégie, première de ce type à la Cour, visait à renforcer l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail de manière planifiée, exhaustive et stratégique. Elle s'inscrit dans le cadre du plan stratégique général de la Cour, ainsi que des plans stratégiques du Bureau du Procureur et du Greffe. Elle est conforme à leurs objectifs stratégiques, activités et indicateurs de performance pertinents en matière d'égalité des genres et de culture sur le lieu de travail⁹.
3. Bien qu'elle soit la première du genre à être adoptée par une cour ou un tribunal international, la Stratégie s'inspire d'efforts similaires entrepris par d'autres organisations internationales, dont le Mécanisme international, impartial et indépendant (MII)¹⁰ et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC)¹¹. Elle montre un très net engagement de la Cour en faveur d'un environnement de travail sûr, inclusif et propice, conforme 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 2019¹².

⁸ [La CPI lance sa première Stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail](#), 9 décembre 2022.

⁹ En particulier: a) le renforcement du cadre disciplinaire applicable à la Cour, notamment au moyen de l'adoption et de la révision des instructions administratives et directives présidentielles pertinentes ; b) la révision et l'adoption d'une politique de recrutement; c) l'exercice mené à l'échelle de la Cour concernant les valeurs fondamentales de l'organisation ; et d) les exercices menés à l'échelle des chambres et du Bureau du Procureur, respectivement, concernant la culture sur le lieu de travail..

¹⁰ MII, [Gender Strategy and Implementation Plan](#), septembre 2022.

¹¹ ONUDC, [Stratégie pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes \(2022-2026\)](#).

¹² ONU Femmes, [Enabling environment guidelines for the UN system](#), 2019.

4. Il est fait référence aux mandats législatifs concernant l'amélioration de la parité et l'intersectionnalité, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes¹³, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing¹⁴, la Convention (no 190) sur la violence et le harcèlement adoptée par l'Organisation internationale du travail¹⁵, ainsi que la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale¹⁶ et la Convention relative aux droits des personnes handicapées¹⁷.
5. La Stratégie incarne les efforts 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 afin d'atteindre les objectifs de développement durable, notamment l'objectif 5, relatif à l'égalité entre les sexes. La Stratégie reflète également l'engagement conjoint des plus hauts responsables de la Cour en tant que [champions internationaux de l'égalité des genres](#).

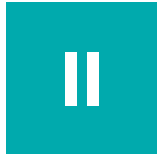
¹³ Assemblée générale des Nations Unies, [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#), 18 décembre 1979.

¹⁴ [Déclaration et Programme d'action de Beijing](#), 1995.

¹⁵ Organisation internationale du Travail, [Convention \(no 190\) sur la violence et le harcèlement](#), 2019.

¹⁶ Assemblée générale des Nations Unies, [Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale](#), 1965.

¹⁷ ONU, [Convention relative aux droits des personnes handicapées](#), 2006.



Principaux alignements

6. La Stratégie avait vocation à refléter le fort engagement de la Cour envers la mise en œuvre de changements concrets en faveur de l'égalité des genres et de la culture sur le lieu de travail, conformément aux recommandations spécifiques formulées par l'Assemblée¹⁸, dans le Rapport des experts indépendants¹⁹, ainsi qu'à l'issue des sondages sur la motivation du personnel proposés par la CPI en 2018²⁰ et 2021²¹ concernant l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail.
7. La Stratégie est conçue pour répondre à certaines des conclusions et recommandations formulées dans le Rapport des experts indépendants, et pour combler les lacunes et satisfaire aux besoins en matière d'égalité des genres et de culture sur le lieu de travail qui ont été identifiés dans les sondages sur la motivation du personnel réalisés en 2018 et en 2021 à la Cour. Le sondage de 2021 a notamment révélé 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 carrière²² ».

¹⁸ La résolution ICC-ASP/1/Res.10 et ses annexes ont été adoptées par consensus lors de la troisième séance plénière le 9 septembre 2002. Elles concernent les critères généraux de représentation géographique et d'égalité des genres dont il faut tenir compte dans le cadre de la sélection du personnel de la Cour, et qui sont énoncés dans l'annexe.

Report of the Bureau on equitable geographical representation and gender balance in the recruitment of staff of the International Criminal Court, ICC-ASP/21/27, 5-10 décembre 2022.

¹⁹ Rapport des experts indépendants.

²⁰ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, ICC-ASP/18/4, 2018.

²¹ Stratégie, p. 8.

²² Ibid.

8. Au paragraphe 64 du Rapport des experts indépendants, il est indiqué qu'« [u]ne action résolue doit faire suite à l'engagement pris par l'Assemblée des États parties et la Cour de garantir l'égalité des sexes et de mettre en place un environnement accueillant pour toutes les personnes affiliées à la Cour²³ ». Ce rapport contient un certain nombre de recommandations « 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 ». 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 [...] 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 travail²⁴ ».
9. Le Mécanisme d'examen a établi comme des priorités la culture 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 plus hauts responsables de la Cour le 30 avril 2021²⁵.

²³ [Rapport des experts indépendants](#), par. 39, p. 19.

²⁴ [Stratégie](#), p. 7.

²⁵ 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.



Suivi et établissement de rapports

10. Le responsable de la coordination pour l'égalité des genres et le Comité pour le bien-être et la motivation du personnel de la Cour se sont chargés du suivi aux fins du présent rapport final, formant le mécanisme global de compte-rendu de la Cour dans le cadre de sa stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail pour 2023-2025. Le processus de suivi a été mené « en étroite coordination avec le suivi du Plan stratégique de la CPI et de ceux de ses organes et de leurs indicateurs de performance, sur lesquels la Stratégie s'aligne²⁶ ».
11. Les éléments sur lesquels se fonde le présent rapport final sont les suivants : les rapports du responsable de la coordination pour l'égalité des genres, les rapports annuels de la Section des ressources humaines, les rapports annuels du Mécanisme de contrôle indépendant (« le Mécanisme »), les rapports du Mécanisme d'examen sur la mise en œuvre des recommandations formulées par les experts indépendants, des textes administratifs, les rapports du Conseil du syndicat du personnel, et les rapports annuels de l'ombuds pour la période 2023-2025.
12. En outre, des contributions écrites ont été recueillies et des réunions et consultations ad hoc en ligne ont été organisées par le consultant chargé des questions de genre entre avril et juin 2025, notamment avec 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, le Conseil du syndicat du personnel, l'ombuds, la Section de la sécurité et la Direction des services judiciaires. Les conclusions tirées de l'examen de ces documents et les résultats de ces consultations internes avec les parties prenantes concernées ont été analysés et rassemblés dans le présent rapport final. L'examen réalisé se fonde sur les progrès accomplis s'agissant de 30 éléments ou actions spécifiques mentionnés dans la liste de contrôle établie aux fins de la mise en œuvre de la Stratégie, qui recense des objectifs spécifiques, un calendrier et des parties prenantes pertinentes.

²⁶ Stratégie, p. 5.

IV

Principaux résultats

13. Le présent rapport final couvre les trois ans de mise en œuvre de la [Stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail](#) (2023-2025), première de ce type à la Cour. Il décrit les activités entreprises par la Cour et par le responsable de la coordination pour l'égalité des genres.
14. Au cours de la période considérée, la Cour a réussi à renforcer sa culture sur le lieu de travail et ses processus, les rendant plus sûrs et plus inclusifs. Cela a été rendu possible grâce au renforcement des procédures et réglementations pertinentes, ainsi qu'à l'amélioration des mécanismes de signalement et d'autres mécanismes de règlement des conflits permettant de rendre compte des comportements interdits, notamment la discrimination, le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, les représailles et l'abus de pouvoir. Ces réglementations et procédures ont été mises en œuvre par le Mécanisme en vertu de son mandat d'enquête, ainsi que grâce à la mise en place de nouveaux mécanismes de règlement des conflits au sein de la Cour et à l'amélioration des services existant déjà en matière de règlement des conflits et de traitement des plaintes concernant des comportements interdits.
15. Les activités de sensibilisation, les séances d'accueil lors de l'entrée en fonctions du personnel, les programmes de mentorat et les séances obligatoires destinées à renforcer les capacités des membres du personnel (fonctionnaires et non-fonctionnaires) s'agissant de l'égalité des genres, des valeurs fondamentales et du traitement des comportements interdits ont été indispensables à la bonne mise en œuvre de la Stratégie. De plus, la Cour a appuyé des mesures en faveur d'un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle afin d'améliorer le bien être du personnel et l'intégration des vies personnelle et professionnelle, en ajustant des politiques et procédures spécifiques concernant notamment l'aménagement des modalités de travail et les régimes applicables au congé parental et au congé pour motif familial sans distinction de genre. Enfin, la Cour a accru le caractère inclusif de la représentation dans ses activités aux fins de recrutement, la responsabilisation dans les décisions de sélection des candidats et le respect d'objectifs spécifiques en matière d'inclusion en ce qui concerne le genre et la diversité géographique. En mettant en œuvre sa première stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail à l'échelle de toute l'institution, la Cour a posé une série de jalons importants pour améliorer les résultats en matière d'égalité des genres dans un environnement de travail propice et exempt de harcèlement.

16. Le présent rapport final se fonde sur la liste de contrôle établie aux fins de la mise en œuvre de la Stratégie, qui recense 30 éléments ou actions spécifiques requis par les principaux piliers stratégiques et les mécanismes de compte rendu concernés. Les domaines stratégiques ont été identifiés au moyen d'évaluations en matière de genre et de consultations internes et externes approfondies menées par la Cour entre décembre 2021 et mars 2022, auprès de tout un éventail de parties prenantes (membres du personnel, stagiaires et professionnels invités, conseils, membres d'équipes externes, États parties, organisations internationales et intergouvernementales, membres de la société civile et du milieu universitaire, Conseil du syndicat du personnel et Conseil exécutif de l'ABCPI)²⁷. Chacun des 30 éléments de la liste est soigneusement évalué dans la section ci après, en termes de progrès accomplis par rapport aux résultats escomptés et au calendrier de la Stratégie.

²⁷ Stratégie, p. 4 et 5.



Liste de contrôle établie aux fins de la mise en œuvre de la Stratégie

Pilier I : Une culture sur le lieu de travail et des processus sûrs et inclusifs

Élément 1: Veiller à la mise en œuvre complète et systématique du cadre disciplinaire et réglementaire renforcé de la CPI pour lutter contre les fautes liées à toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir perçus



Un cadre disciplinaire renforcé concernant les comportements interdits

17. Au cours de la période considérée, la Cour a veillé à la mise en œuvre complète et systématique du cadre disciplinaire et réglementaire renforcé qu'elle a mis en place pour lutter contre les fautes liées à toute forme perçue de discrimination, de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir. Dans le cadre de la Stratégie, la Cour a mis en œuvre et vérifié l'application de plusieurs instructions administratives clés, notamment [l'instruction administrative relative aux conduites ne donnant pas satisfaction et procédures disciplinaires](#)²⁸ du 14 mars 2022, [l'instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction](#)²⁹ du 14 mars 2022 (qui vise à garantir que les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction font l'objet d'enquêtes approfondies et impartiales), [l'instruction administrative relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir](#) (« l'Instruction administrative anti-harcèlement »)³⁰ du 6 avril 2022 (qui établit la politique de « tolérance zéro » de la Cour pour de tels comportements), et enfin, la [directive de la Présidence relative à la protection contre les représailles](#)³¹ du 8 février 2024. La mise en œuvre de ces textes visait également à traiter plus concrètement différents problèmes liés au genre, notamment les violences, la discrimination et le harcèlement.

²⁸ ICC/AI/2022/002.

²⁹ ICC/AI/2022/001.

³⁰ ICC/AI/2022/003.

³¹ ICC/PRESG/2024/001.

18. Ce cadre juridique solide prévoit des mécanismes clairs, complets et efficaces de règlement des conflits et d'assistance et crée un système de soutien qui permet à la Cour de faire dûment appliquer les droits et obligations des personnes qui déposent des plaintes et de traiter celles-ci à l'aide de processus informels ou formels et de divers outils, notamment le recours à l'ombuds ou au Mécanisme.
19. L'Instruction administrative anti-harcèlement contient une liste d'entités et de personnes pouvant fournir une assistance et des conseils aux fonctionnaires, aux membres du personnel n'ayant pas ce statut et, le cas échéant, à d'autres personnes qui déposent une plainte. Cette liste comprend notamment la Section des ressources humaines, le Conseil du syndicat du personnel, le conseiller psychosocial du personnel, l'ombuds, le Mécanisme et le responsable de la coordination pour l'égalité des genres. L'Instruction administrative anti-harcèlement dispose qu'elle s'applique aux signalements relatifs à une « conduite prohibée survenue sur le lieu de travail ou ailleurs, pendant les heures du bureau ou en dehors », et que ces signalements peuvent être effectués par « [t]oute personne, quel que soit son statut au regard de la Cour, [...], à l'encontre de toute autre personne, indépendamment de son statut au regard de la Cour »³². Elle dit en outre qu'il « est possible de dénoncer officiellement à tout moment un comportement soupçonné de constituer une conduite prohibée, y compris tout comportement qui aurait eu lieu avant l'entrée en vigueur de [l'] instruction administrative³³ », et que « [c]es signalements formels peuvent être anonymes³⁴ ». Enfin, elle institue des mesures relatives aux priorités de la Cour qui sont la prévention et la dissuasion, et traite de questions relatives à la formation obligatoire et au règlement des conflits par la voie non formelle dans le cadre du mandat de l'ombuds.

³² ICC/AI/2022/003, section 3.1.

³³ Ibid., section 6.3.

³⁴ Ibid., section 6.4.

20. Les résultats du sondage de 2025 sur la motivation du personnel montrent des changements positifs s'agissant des six questions générales relatives à la déontologie et aux normes de conduite. Le résultat total pour cette catégorie a augmenté de 8 % par rapport aux précédents sondages. Les évolutions les plus notables concernent 1) la meilleure compréhension qu'a le personnel des moyens à sa disposition pour signaler une conduite prohibée (qui a progressé de 16 % par rapport à 2023), et 2) la meilleure compréhension qu'a le personnel de ce qui constitue un comportement inapproprié ou contraire à l'éthique et de ce qui est attendu de sa part à cet égard (qui a progressé de 12 % par rapport à 2021 quand cette question a été posée pour la dernière fois). Des difficultés subsistent néanmoins. Par exemple, parmi les 21 % de membres du personnel qui affirment avoir été confrontés à une conduite prohibée, 28 % seulement l'ont signalée, et parmi eux, 58 % estiment que « le problème persiste », 27 % qu'« aucune mesure n'a été prise » et 17 % que « le problème a empiré ». En outre, 65 % des personnes qui ont déclaré avoir été confrontées à une conduite prohibée ont indiqué ne pas l'avoir signalée par peur de subir des conséquences négatives et/ou des représailles.

B

La nouvelle instruction administrative relative à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels

21. L'instruction administrative relative à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, promulguée en mars 2023, vient étoffer le cadre juridique applicable aux conduites prohibées³⁵. Elle dispose que « [l]a Cour applique une politique de "tolérance zéro" en matière d'exploitation et d'abus sexuels », et énonce, entre autres choses, que « [t]oute mesure relative à des actes d'exploitation et d'abus sexuels suspectés est prise conformément au régime juridique applicable à l'auteur présumé »³⁶.

³⁵ Instruction administrative relative à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (ICC/AI/2023/001).

³⁶ Ibid., sections 1.2 et 3.3.

22. L'instruction administrative relative à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels définit l'exploitation sexuelle 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 politique³⁷ ». L'exploitation sexuelle 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. En outre, l'abus sexuel est défini 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 forcé³⁸ ».
23. L'instruction administrative relative à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels définit clairement les politiques et procédures sur lesquelles elle s'appuie, et qui s'appliquent tant aux fonctionnaires qu'aux membres du personnel n'ayant pas ce statut. Elle dit, dans sa section 3.3 : « [l]es fonctionnaires soupçonnés de s'être livrés à des actes d'exploitation et d'abus sexuels peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires ou autres mesures administratives, conformément à l'[instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction](#) et à [celle relative aux conduites ne donnant pas satisfaction et procédures disciplinaires](#). Les membres du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire soupçonnés de s'être livrés à des actes d'exploitation et d'abus sexuels peuvent faire l'objet de mesures conformément aux conditions contractuelles régissant leur rapport à la Cour. Les responsables élus soupçonnés de s'être livrés à des actes d'exploitation et d'abus sexuels peuvent faire l'objet de procédures disciplinaires conformément aux articles 46 et 47 du Statut de Rome. Les conseils soupçonnés de s'être livrés à des actes d'exploitation et d'abus sexuels peuvent faire l'objet de procédures disciplinaires conformément aux dispositions du [Code de conduite professionnelle des conseils](#) ».

³⁷ Ibid., section 2.1.

³⁸ Ibid., section 2.2.

C

Le mandat d'enquête du Mécanisme

24. Le Mécanisme a été créé par l'Assemblée à sa [huitième session](#) en application de l'article 112-4 du Statut de Rome³⁹ et de la règle 83 du Règlement intérieur de l'Assemblée. Il s'agit d'un « mécanisme de contrôle indépendant qui procède à des inspections, évaluations et enquêtes afin que la Cour soit administrée de la manière la plus efficace [...] possible⁴⁰ ». La résolution [ICC-ASP/8/Res.1](#), qui a créé le Mécanisme, a été adoptée par l'Assemblée à sa septième séance plénière le 26 novembre 2009⁴¹. L'Assemblée a adopté en novembre 2013 la résolution [ICC-ASP/12/Res.6](#)⁴², et le 16 décembre 2020, la résolution [ICC-ASP/19/Res.6](#) relative au mandat opérationnel du Mécanisme, qui réaffirme que « [le] Mécanisme jouira d'une complète indépendance opérationnelle dans l'exercice de ses fonctions et fera rapport à l'Assemblée⁴³ » ; en outre, le Mécanisme « aurait l'autorité pour entreprendre, pour un motif raisonnable, mener à bien et faire connaître toute action qu'il considère nécessaire pour s'acquitter de ses responsabilités eu égard à ses fonctions, sans entrave d'aucune sorte ni nécessité d'une autorisation préalable, hormis tel qu'énoncée dans la présente résolution⁴⁴ ».
25. Le Mécanisme, devenu pleinement opérationnel en 2017⁴⁵, est un bureau indépendant dont le chef rend compte au Président de l'Assemblée. Le Bureau de l'Assemblée produit des rapports annuels publics relatifs au Mécanisme et aux activités menées par celui-ci dans le cadre des trois volets de son mandat (inspection, évaluation et enquête). Au cours de la période de mise en œuvre de la Stratégie, le Mécanisme a produit deux rapports successifs, en 2023 ([Rapport annuel 2023 du Mécanisme](#)) et en 2024 ([Rapport annuel 2024 du Mécanisme](#)), qui contiennent spécifiquement des informations au sujet des enquêtes menées par le Mécanisme concernant des fautes, notamment des cas de discrimination, de harcèlement (y compris sexuel) et d'abus de pouvoir, conformément au cadre juridique solide dont dispose la Cour en la matière.

³⁹ [Mécanisme de contrôle indépendant](#).

⁴⁰ « L'Assemblée crée les autres organes subsidiaires qu'elle juge nécessaires, notamment un mécanisme de contrôle indépendant qui procède à des inspections, évaluations et enquêtes afin que la Cour soit administrée de la manière la plus efficace et la plus économique possible. » Voir [Mécanisme de contrôle indépendant](#).

⁴¹ *Documents officiels ... Septième session ... 2008* (ICC-ASP/8/20), volume I, partie II, ICC-ASP/8/Res.1.

⁴² *Documents officiels ... Douzième session ... 2013* (ICC-ASP/12/20), volume I, partie III, ICC-ASP/12/Res.6.

⁴³ Tel que prévu au paragraphe 15 de la résolution ICC/ASP/8/Res.1.

⁴⁴ *Documents officiels ... Dix-neuvième session ... 2020* (ICC-ASP/19/20), volume I, partie III, [ICC-ASP/19/Res.6](#).

⁴⁵ Site web du Mécanisme: [Mécanisme de contrôle indépendant](#).

26. Enfin, le Mécanisme joue un rôle important dans la politique de la Cour relative au lancement d'alerte et à la protection des lanceurs d'alerte⁴⁶. Celle-ci dispose qu'« [u]n lanceur d'alerte est une personne qui s'acquitte de sa responsabilité envers la CPI en signalant de bonne foi un manquement suspecté, [...] ou en coopérant à des activités d'établissement des faits dûment autorisées, telles qu'audits, enquêtes [et] évaluations ». En outre, « [l]a CPI applique une politique de tolérance zéro aux représailles », et « [l]e lanceur d'alerte a le droit de bénéficier de mesures de protection et de prévention contre les représailles⁴⁷ ». Le 8 février 2024, soit au cours de la période ici considérée, a été promulguée une directive présidentielle (ICC/PRESG/2024/001) qui régit la protection contre les actes de représailles qui est accordée au personnel de la Cour, en établissant les règles et procédures qui protègent ceux qui signalent un comportement soupçonné de constituer une conduite ne donnant pas satisfaction, ou qui entreprennent toute autre activité protégée au sens de la section 4 de la directive.
27. Le travail du Mécanisme et ses rapports publics mettent en évidence les efforts que la Cour déploie pour parvenir à davantage de transparence et une plus grande responsabilisation des individus, en protégeant son personnel contre la discrimination, le harcèlement, y compris sexuel, et l'abus de pouvoir, mais aussi contre les représailles. Entre le 1er octobre 2022 et le 30 septembre 2023⁴⁸, le Mécanisme a reçu 46 allégations de possible faute et a procédé à l'examen approfondi de 35 d'entre elles. Entre le 1er octobre 2023 et le 30 septembre 2024⁴⁹, il a reçu 43 allégations et procédé à l'examen approfondi de 25 dossiers.

⁴⁶ La Politique de la Cour relative au lancement d'alerte et à la protection des lanceurs d'alerte a été promulguée en octobre 2014 par le biais de la directive de la Présidence ICC/PRESG/2014/003.

⁴⁷ Politique de la CPI relative au lancement d'alerte et à la protection des lanceurs d'alerte, sections 2.1, 4.1 et 4.5.

⁴⁸ Rapport annuel du chef du Mécanisme de contrôle indépendant, ICC-ASP/22/21, 4-14 décembre 2023.

⁴⁹ Rapport annuel du chef du Mécanisme de contrôle indépendant, ICC-ASP/23/18, 2-7 décembre 2024.

Élément 2: Dans le droit fil de l'instruction administrative révisée relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir, mettre en place un service interne de mécanismes substitutifs de règlement des litiges, comprenant la création d'un poste d'ombuds



Le rôle de l'ombuds dans les mécanismes de résolution amiable des différends

28. L'instruction administrative relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir a été adoptée en 2022 ; elle a renforcé le rôle de l'ombuds au sein de la Cour. L'Instruction administrative anti-harcèlement dispose que « la personne affectée préférera peut-être s'adresser au conseiller psychosocial du personnel et/ou au médiateur de la Cour, ce qu'elle est par ailleurs invitée à faire », et qu'ils « pourront notamment échanger avec la personne affectée au sujet des options qui s'offrent à elle selon ses préférences⁵⁰ ». Elle précise en outre que « [l]a personne affectée qui les consulte reste libre des décisions qu'elle pourra prendre par la suite », que l'ombuds et le conseiller psychosocial du personnel « peu[vent] apporter un soutien psychosocial et proposer à la personne affectée des moyens de gérer le choc émotionnel résultant de la situation et la réorienter, s'il y a lieu, vers des services de santé mentale extérieurs », et que « [l]e médiateur de la Cour et le conseiller psychosocial du personnel sont liés par des règles de confidentialité strictes⁵¹ ».
29. L'ombuds de la Cour apporte un appui impartial et confidentiel aux fonctionnaires et autres membres du personnel. « Le bureau de l'ombuds est une ressource à la disposition des fonctionnaires de la Cour, des membres du personnel n'ayant pas ce statut (consultants, prestataires de services, personnel détaché, stagiaires et professionnels invités), des conseils et des responsables élus, auxquels il offre un soutien indépendant, impartial, informel et confidentiel en cas de litige, de conflits, d'insatisfaction ou de souffrance en lien avec le lieu de travail ou [affectant] le bon fonctionnement de la Cour. Il met à disposition un environnement où chacun peut exprimer ses problèmes en toute sécurité et où il peut proposer, comme méthode de règlement, un accompagnement individuel, une analyse des solutions possibles, une intermédiation entre les parties, la facilitation des discussions et une médiation⁵² ».

⁵⁰ Instruction administrative relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir, ICC/AI/2022/003, section 5.7 a).

⁵¹ *Ibid.*, sections 5.7 b) et 5.9.

⁵² Bureau de l'ombuds de la CPI, rapport annuel 2023, p. 3.

30. L'ombuds « peut également engager et/ou faciliter des conversations, bâtir des ponts et, de manière spontanée ou à la demande de la Cour faire remonter à (n'importe quelle entité de) celle-ci des informations [y compris sur ce qui apparaît comme des dysfonctionnements naissants ou installés, ou sur des questions d'ordre systémique], et faire des recommandations non contraignantes à (n'importe quelle entité de) la Cour. Contrairement à un bureau de médiateur classique, et en raison de son caractère institutionnel, le bureau ne rend ni n'annule de décisions. En outre, il ne défend ni ne représente aucune partie, ne donne pas d'avis juridiques et n'entrave pas les processus formels. De même, il ne mène pas d'enquête[s] et ne peut être appelé à témoigner⁵³ ».
31. En 2024, l'ombuds a présenté son premier rapport interne pour informer sur ses activités. Ce type de rapport, présenté annuellement, est l'occasion pour l'ombuds de se faire connaître, d'expliquer les conclusions et recommandations faites à la Cour et de les partager, accompagnées des observations présentées en retour par l'institution. Il contient a) une explication du rôle et des activités de l'ombuds ; b) un aperçu de ses activités pendant la période considérée ; c) des données statistiques concernant la période considérée ; et d) toute recommandation étrangère à des affaires qui est faite à la Cour pendant la période considérée et qui est reproduite en intégralité. La Cour réagit à chacune des recommandations contenues dans le rapport annuel, en décrivant et justifiant les mesures prises ou envisagées⁵⁴. Le rapport annuel de l'ombuds pour 2024 sera publié avant la fin 2025.
32. Un premier projet d'instruction administrative relative à l'ombuds et à son mandat est en cours de discussion à la Cour, pour adoption avant la fin de l'année 2025.

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Bureau de l'ombuds de la CPI, rapport annuel 2023, p. 2.

Élément 3: Adopter et mettre en œuvre, à la CPI, un programme de formation sur l'égalité des genres, dont la formation obligatoire contre le harcèlement prévue dans la nouvelle instruction administrative relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir

E

Formation obligatoire sur l'égalité des genres

33. Le responsable de la coordination pour l'égalité des genres, en étroite coopération avec la Section des ressources humaines, a mis en ligne la formation intitulée « Égalité des genres à la CPI : notions et pratiques clés », destinée aux fonctionnaires et autres membres du personnel n'ayant pas ce statut ; la formation a été mise en ligne en anglais en novembre 2024 et en français en février 2025. Cette formation obligatoire 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 marque une étape importante pour la Cour et crée un précédent en ce qu'elle aborde les questions de genre sous l'angle du renforcement des capacités. Ses modules comprennent des éléments théoriques et 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 des conséquences éthiques et juridiques de l'adoption de comportements interdits à la Cour, favorisant ainsi le respect du cadre juridique applicable au sein de l'institution. À la date du 24 juin 2025, 991 membres du personnel (fonctionnaires et non-fonctionnaires) avaient terminé la formation en ligne sur l'égalité des genres.

F

Formation obligatoire sur le cadre disciplinaire applicable aux comportements interdits

34. La Cour a également mis en place une formation obligatoire destinée à sensibiliser l'ensemble du personnel aux textes juridiques applicables en matière de discrimination, de harcèlement, y compris sexuel, et d'abus de pouvoir, dans le droit fil de l'Instruction administrative anti-harcèlement. Cette formation en ligne intitulée « Créer un climat de travail harmonieux et lutter 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 optique. La Cour a mis en ligne la version en anglais en novembre 2024, et la version en français au premier trimestre 2025.

35. Le programme en ligne « Ensemble pour le respect » est le fruit de la 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 l'ombuds, du responsable de la coordination pour l'égalité des genres, des conseillers psychosociaux du personnel et du Conseil du syndicat du personnel. Leur travail a été coordonné par la Section des ressources humaines de la Cour. Des formations en ligne, de même qu'une « boîte à outils » complète, entrent dans le cadre du programme d'apprentissage en ligne « Ensemble pour le respect », dont le troisième volet, l'atelier « Dialogues », sera lancé en 2025 et devra être obligatoirement suivi par l'ensemble du personnel, autrement dit par les fonctionnaires et par les autres membres du personnel n'ayant pas ce statut, comme les responsables élus, les stagiaires et professionnels invités, ainsi que les experts nationaux détachés auprès du Bureau du Procureur. 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, de harcèlement et d'exploitation sexuels, et d'abus de pouvoir. À la date du 24 juin 2025, 1 090 membres du personnel avaient suivi le programme obligatoire en ligne « Ensemble pour le respect ».

G

Sensibilisation à la lutte contre les comportements interdits

36. Le responsable de la coordination pour l'égalité des genres a joué un rôle crucial dans l'établissement à la Cour d'une culture de la responsabilisation des individus. Pour ce faire, des actions de sensibilisation au cadre réglementaire applicable aux comportements interdits ont été menées à l'occasion de diverses offres de formation, par exemple des ateliers et des programmes de formation destinés aux fonctionnaires et autres membres du personnel n'ayant pas ce statut. Le responsable de la coordination pour l'égalité des genres a également offert des conseils individualisés, créant ainsi un environnement propice au dialogue concernant les mesures appliquées afin de répondre à toute préoccupation potentielle. En pratiquant la politique de la porte ouverte, elle a garanti un accès inclusif au cadre réglementaire relatif aux comportements interdits, contribuant ainsi à une meilleure compréhension et à une plus grande responsabilisation des individus à travers la Cour.

H

Sondages sur la motivation du personnel

37. « Il est encourageant d’observer les résultats positifs notables enregistrés dans le sondage éclair sur la motivation du personnel mené en 2023. Plus précisément, l’affirmation “La CPI s’efforce actuellement d’intégrer la sensibilisation aux questions de genre et à l’égalité des genres dans l’ensemble de l’organisation, de ses stratégies, de ses politiques et de ses méthodes de travail” a recueilli un taux de réponse[s] positive[s] de 75 % de la part des participants », ce taux passant à 81 % dans le sondage sur la motivation du personnel pour 2025. D’après le sondage pour 2025, 68 % des personnes ayant répondu ont indiqué que « la CPI accorde une grande importance à la diversité et à l’inclusion », soit une hausse de 11 points par rapport au sondage éclair de 2023. Il est en outre précisé que « [c]ela indique 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 en matière de représentation géographique et d’égalité des genres a reflété la réponse concertée donnée aux besoins identifiés par le biais d’enquêtes approfondies et d’une planification stratégique. Elle témoigne également de l’engagement permanent de la Cour à créer un lieu de travail juste et équitable »⁵⁵.

⁵⁵ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, ICC-ASP/23/2, 2-7 décembre 2024, par. 141 et 142, p. 26 et 27.

Élément 4: Veiller à ce qu'une formation initiale/des sessions de familiarisation soient organisées pour l'ensemble du personnel de la CPI ainsi que les stagiaires et les professionnel-le-s invité-e-s, et comprennent une sensibilisation aux questions de genre, aux politiques en matière de harcèlement et de procédures disciplinaires, ainsi qu'aux droits et devoirs et aux mécanismes de justice interne

I

Programme d'accueil

38. « En 2023, le programme d'[accueil du personnel mis en place par la Section des ressources humaines] a permis à 106 nouveaux membres du personnel de se familiariser avec la Cour en tant qu'organisation, [avec] ses normes de travail et [avec] sa culture⁵⁶ ». « L'objectif du programme [était d'] aider les nouveaux membres du personnel à s'installer dans leur environnement de travail, à nouer des liens avec d'autres personnes dans la même situation et à être opérationnels dans un laps de temps plus court. Le programme [était] le fruit d'une collaboration à l'échelle de la Cour, puisque les participants sont initiés par des membres du personnel de l'ensemble de la Cour couvrant un large éventail de domaines thématiques. « En 2023, un élément axé sur la question de genre a été incorporé dans le processus d'intégration par le biais de présentations et de la participation du responsable de la coordination pour l'égalité des genres. Ces mesures garantissent que tous les nouveaux membres du personnel, qu'il s'agisse de stagiaires, de professionnels invités ou de membres du personnel, soient pleinement informés de la dynamique relative au genre dès leur prise de fonctions, jetant ainsi les bases d'une culture du travail éclairée et soucieuse du bien-être de chacun⁵⁷ ».
39. En 2024, cinq sessions organisées par la Section des ressources humaines ont permis d'accueillir 93 nouveaux membres du personnel. Ces sessions incluaient une sensibilisation aux questions de genre, une introduction aux mécanismes de justice interne, et des présentations sur les sujets pertinents faites par l'ombuds, le responsable de la coordination pour l'égalité des genres, le Mécanisme et le Conseil du syndicat du personnel. Une session de « sensibilisation aux différences culturelles » a également eu lieu. Les sessions d'accueil des stagiaires et des professionnels invités (soit 215 personnes pour 2024) se sont déroulées deux fois par mois.

⁵⁶ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, ICC-ASP/23/2, 2-7 décembre 2024, par. 29, p. 5.

⁵⁷ Ibid., par. 30, p. 5.

40. Toutes les sessions d'accueil des stagiaires et des professionnels invités ont comporté un élément relatif aux questions de genre et des informations sur les politiques et les procédures de la Cour en matière de discrimination et de harcèlement, y compris sur les mécanismes permettant de signaler des comportements interdits. Ces mesures garantissent que tous les nouveaux membres du personnel (stagiaires, professionnels invités ou fonctionnaires) reçoivent dès leur prise de fonctions des informations exhaustives sur la dynamique de genre, jetant les bases d'une culture de travail éclairée et sensible.

Élément 5: Élaborer et mener un processus consultatif global pour définir, refaçonner et mettre en œuvre les valeurs fondamentales communes de la CPI

J

Le projet Valeurs fondamentales

41. « Ce projet à l'échelle de la Cour a été lancé en juillet 2022, dans le but d'instaurer une culture de travail positive qui représentera les valeurs de la Cour sur le plan tant interne qu'externe. Il part du principe selon lequel une culture de travail positive est essentielle pour favoriser chez les fonctionnaires et les personnes travaillant à la Cour un sentiment de fierté et d'appartenance. [...] Ce projet est fondé sur l'idée selon laquelle on ne peut imposer des valeurs si l'on veut qu'elles soient efficaces et opérationnelles. Par conséquent, le projet Valeurs fondamentales de la CPI est mené en suivant une approche consultative et ascendante, qui implique les fonctionnaires de la CPI non seulement dans la définition et l'élaboration des valeurs de l'organisation, mais aussi dans le lancement, la communication et les activités en cours, afin que chacun fasse siennes les valeurs qu'il applique⁵⁸ ».

⁵⁸ Stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail de la Cour pénale internationale 2023-2025, p. 20.

- 42 Grâce à une étroite coopération avec de nombreuses parties prenantes et en s'appuyant sur les précieuses contributions de son personnel, la Cour a adopté les valeurs fondamentales d'intégrité, d'équité, de responsabilité et d'inclusion en janvier 2024. Outre le renforcement d'une culture de travail positive et d'un sentiment d'appartenance au sein du personnel, l'adoption de ces valeurs fondamentales reflète les priorités de la Cour se rapportant à la culture existant sur le lieu de travail. « Au total, [plus de 400] membres du personnel de la Cour ont participé à cette initiative, et environ 35 ateliers d'équipe ont été animés par [la Cour de 2022 à 2024]. Le niveau élevé de participation de tous les organes de la Cour a démontré le fort intérêt du personnel à contribuer aux changements positifs dans la culture [sur le] lieu de travail. [La Cour] s'est notamment attelée à proposer des stratégies, à concevoir une méthodologie, à organiser des ateliers inter-organes, à élaborer des campagnes et à déployer des efforts visant à renforcer la capacité de facilitation⁵⁹ ».
43. La prochaine phase du projet Valeurs fondamentales sera consacrée à la mise en œuvre, dans le but d'ancrer les nouvelles valeurs aux trois niveaux de l'organisation : 1) au niveau des individus ; 2) au niveau des équipes ; et 3) dans toute l'organisation, conformément au but stratégique 6⁶⁰, qui réaffirme la priorité donnée à la création d'un environnement dans lequel le personnel peut être fier de son travail et témoigner de son engagement envers les valeurs fondamentales. Ces valeurs sont à intégrer dans des processus clés de la phase de mise en œuvre, tels que le recrutement, l'entrée en fonctions, la formation, le développement et la gestion du comportement professionnel, afin d'aligner encore davantage les activités quotidiennes sur ces valeurs fondamentales (intégrité, équité, responsabilité et inclusion).

⁵⁹ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, ICC/ASP/23/2, 2-7 décembre 2024, par. 5 et 6, p. 2. Disponible à l'adresse suivante : https://asp.icc-cpi.int/sites/default/files/asp_docs/ICC-ASP-23-2-FRA.pdf.

⁶⁰ Plan stratégique 2023-2025, but stratégique 6.

Élément 6: Élaborer et mettre en œuvre une campagne interne pour tout le personnel, intitulée « Tou-te-s ensemble contre le sexisme ordinaire sur le lieu de travail »

K

Campagnes internes contre la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail

44. En 2023 et 2024, le responsable de la coordination pour l'égalité des genres a mené avec succès la campagne interne intitulée « Tou-te-s ensemble contre le sexisme ordinaire sur le lieu de travail » (*Let's Set the Tone against Everyday Sexism at the Workplace*), en proposant des sources d'informations, en organisant des événements en direct et en cultivant le dialogue avec le personnel. « Cette campagne avait plusieurs objectifs : [...] b) communiquer et sensibiliser toute l'organisation au sexisme ordinaire, à savoir en quoi il consiste et comment il nous affecte tous ; c) montrer l'engagement et l'attachement de tous, à tous les niveaux, à reconnaître le sexisme et à le combattre dans le cadre de leurs mandats et de leurs actes ; d) briser le silence et permettre un dialogue plus ouvert et plus efficace au sein du personnel même et entre les subordonnés et leurs responsables sur les expériences vécues et sur les questions relatives au sexisme ordinaire ; e) renforcer [...] la sensibilisation à l'échelle de la Cour au sujet des comportements inacceptables, accroître la responsabilisation des individus et inciter davantage le personnel à signaler tout manquement⁶¹ ».
45. Cette campagne a été complétée par une autre, intitulée « Adopter la diversité pour promouvoir l'égalité ! » (*Embrace Diversity, Ignite Equality campaign*), menée par le responsable de la coordination pour l'égalité des genres pour saluer les 16 jours (du 25 novembre au 10 décembre 2023) consacrés à l'activisme contre la violence basée sur le genre — une initiative de l'ONU visant à mettre un terme à l'impunité des auteurs de tels actes. Les deux campagnes ont été organisées à la fin de 2023 et se sont poursuivies en 2024 pour sensibiliser l'ensemble du personnel aux mesures à prendre pour lutter contre le sexisme et le harcèlement à la Cour comme lieu de travail.

⁶¹ Report of the Bureau on equitable geographical representation and gender balance in the recruitment of staff of the International Criminal Court, ICC-ASP/22/31, par. 16, p. 4.

46. Le responsable de la coordination pour l'égalité des genres a rationalisé une approche de l'intersectionnalité⁶² dans le cadre de cette stratégie pour favoriser la sensibilisation à la diversité et à la discrimination fondée sur la race, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle, l'expression du genre et les caractéristiques sexuelles notamment. En outre, il a mené des actions spécifiques de sensibilisation en faveur de la diversité, de l'orientation sexuelle et de l'expression du genre (comme la campagne « Adopter la diversité pour promouvoir l'égalité ! »). Un magazine, préfacé par le Greffier, a été publié et largement diffusé à l'occasion de la journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie en mai 2024. La Cour a pris des mesures concrètes pour parvenir à l'intersectionnalité, pour garantir la représentation géographique pendant le recrutement des fonctionnaires et des personnes n'ayant pas ce statut en incluant les talents issus de divers milieux culturels et ethniques, et pour améliorer l'emploi d'une langue non genrée à l'échelle de la Cour.

⁶² « Le genre n'est qu'un des éléments permettant de bien comprendre le contexte socioculturel plus large qui est analysé. L'intersectionnalité reconnaît que l'identité et la position sociale d'une personne sont façonnées par plusieurs facteurs, dont l'intersection peut entraîner des formes singulières de discrimination ou d'oppression. Outre le genre, ces facteurs peuvent être notamment la race, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, l'expression du genre et les caractéristiques sexuelles, le milieu socio-économique, l'âge ou le handicap. L'intersectionnalité permet une compréhension plus approfondie et complexe des expériences et des défis propres à des groupes spécifiques de personnes dans un contexte donné et à un moment précis, et permet en outre de déterminer les actions précises qui peuvent être menées afin de contrecarrer et de surmonter ces défis », Stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail de la Cour pénale internationale 2023-2025, p. 12.

Élément 7: Renforcer la communication interne et l'inclusion

**Renforcer la communication interne pour favoriser l'égalité des genres et l'inclusion**

47. La formation obligatoire pour les fonctionnaires et les personnes n'ayant pas ce statut a joué un rôle crucial pour bien faire connaître les politiques et procédures internes et leur mise en œuvre, en particulier en ce qui concerne les comportements interdits. En outre, des questions liées à l'égalité des genres, au harcèlement et à la culture de travail ont été abordées au cours de réunions générales et de retraites proposées au personnel de la Cour, pour faciliter la communication interne sur l'égalité des genres et l'inclusion et pour informer le personnel sur les procédures et réglementations relatives aux comportements interdits.
48. Entre 2023 et 2024, la branche judiciaire a organisé 10 retraites pour les responsables élus et le personnel. Des séances d'information ont été proposées pour évoquer notamment les questions de genre, le harcèlement, la culture sur le lieu de travail, les valeurs fondamentales de la Cour et les résultats des sondages sur la motivation du personnel réalisés en 2022 et 2023, et le responsable de la coordination pour l'égalité des genres, l'ombuds et l'Unité de la santé au travail y ont fait des présentations. En 2024, un programme de familiarisation long d'une semaine a été proposé à l'initiative de la branche judiciaire aux juges nouvellement élus et, à cette occasion, des exposés ont été faits sur le rôle du responsable de la coordination pour l'égalité des genres, du Mécanisme, de l'ombuds, de l'Unité de la santé au travail, du Conseil du syndicat du personnel et d'autres services internes clés susceptibles d'être consultés. La branche judiciaire prévoit d'autres retraites semblables en 2025, reposant sur des programmes conçus pour refléter l'égalité des genres et les priorités en matière de culture sur le lieu de travail établies pour toute la Cour.

49. Le responsable de la coordination pour l'égalité des genres a lancé une série d'initiatives de communication interne en vue d'établir un dialogue constructif concernant l'égalité des genres et la diversité. C'est ainsi que des événements ont été organisés à l'occasion de la Journée internationale de la femme, en collaboration avec le référent chargé des questions de genre au sein du Bureau du Procureur (8 mars 2024), et de la journée internationale des femmes dans la diplomatie, en présence de stagiaires et de professionnels invités (24 juin 2024), de même que des ateliers consacrés aux concepts de genre avec le cabinet du Président (25 octobre 2024) et le bureau de pays en République centrafricaine (24 septembre 2024), et une présentation sur l'égalité des genres destinée au personnel des Chambres (24 octobre 2024). La page Intranet du responsable de la coordination pour l'égalité des genres a été régulièrement actualisée et contient les informations les plus récentes sur les activités et initiatives organisées sur les thèmes de l'égalité des genres, de la diversité et de la culture sur le lieu de travail, notamment un bulletin d'information mensuel baptisé « *The Gender Brief* ».
50. La Cour œuvre actuellement à l'élaboration de sa stratégie de communication interne pour 2025, dans le but d'améliorer sa communication interne et de renforcer l'inclusion.

Élément 8: Promouvoir une culture de responsabilisation et d'endossement des responsabilités au sein de l'ensemble du personnel de la CPI

M

Amélioration de la culture de responsabilisation et d'endossement des responsabilités au sein de l'ensemble du personnel de la CPI

51. La Cour a adopté les valeurs fondamentales d'intégrité, d'équité, de responsabilité et d'inclusion en 2024, en suivant une approche ascendante et participative, afin de promouvoir une culture de responsabilisation et d'endossement des responsabilités parmi son personnel. La participation très élevée du personnel a confirmé l'intérêt de celui-ci à jouer un rôle actif dans la prise de décisions se rapportant aux normes éthiques de l'organisation.
52. La Cour a renforcé la collecte et l'usage de données pour suivre l'évolution en matière de représentation équitable des hommes et des femmes et les progrès réalisés en matière d'égalité des genres, afin de promouvoir la responsabilisation de son personnel. Pour cela et pour favoriser et la transparence des données, la Section des ressources humaines a publié sur l'Intranet plusieurs tableaux de bord spécialement élaborés pour suivre les progrès réalisés en matière de représentation géographique et d'équilibre hommes/femmes au sein du personnel (à l'exception des responsables élus). L'une des nombreuses mesures que la Cour a encouragées à prendre dans le cadre de sa stratégie consiste à réunir des données précises ventilées par genre et à les utiliser de façon éthique pour promouvoir une culture de responsabilisation, de façon que l'égalité des genres soit du ressort de tous.
53. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'Instruction administrative anti-harcèlement, et conformément aux valeurs fondamentales de la Cour, celle-ci a élaboré en 2023 et 2024 une campagne d'affichage pour lutter contre les comportements inappropriés, afin de promouvoir la responsabilisation des individus et d'instaurer un climat de travail plus respectueux. Cette campagne, lancée par le Bureau du Procureur, visait particulièrement à lutter contre l'intimidation, le racisme, le harcèlement, les préjugés inconscients et la discrimination fondée sur l'identité de genre et/ou l'orientation sexuelle.
54. En outre, par l'intermédiaire de son comité sur l'égalité, l'inclusion et la diversité, le Bureau du Procureur a organisé, en 2024 et 2025, trois ateliers au cours desquels 60 membres de son personnel ont appris comment faire face aux préjugés inconscients grâce à l'inclusion et à la diversité. Enfin, en mars 2025, il a mis en place un nouveau site Intranet consacré aux travaux de son groupe chargé de la transformation de la culture sur le lieu de travail au sein du Bureau du Procureur, afin de favoriser le changement et de maximiser la portée et les effets de différentes initiatives.

55. La nomination du référent chargé des questions de genre au sein du Bureau du Procureur a été cruciale, ce référent apportant une assistance au personnel du Bureau du Procureur en écoutant et donnant des conseils sur les options formelles et informelles de signalement de cas de discrimination, de harcèlement, y compris sexuel, et d'abus dont l'abus de pouvoir.
56. À la suite d'une réunion entre le comité du Bureau du Procureur appelé « Mission accomplie ? » (*Are We There Yet Committee*)⁶³ et de hauts responsables dudit bureau, 10 recommandations ont été adoptées pour améliorer la culture sur le lieu de travail et ont été communiquées à tout le personnel du bureau en novembre 2024. Ces recommandations concernent notamment la définition par le personnel d'une culture idéale s'agissant de leur lieu de travail ; la promotion d'initiatives en faveur du perfectionnement du personnel tout en veillant au respect de l'équité, de l'inclusion et de la diversité ; l'intégration de la culture sur le lieu de travail dans les processus d'accueil des nouveaux fonctionnaires ; la réduction et la gestion des risques d'épuisement du personnel et de traumatisme secondaire ; et l'officialisation d'entretiens de départ pour l'ensemble du personnel du Bureau du Procureur. En décembre 2024, le comité « Mission accomplie ? » a organisé une session présidée par le conseiller spécial du Procureur pour la culture sur le lieu de travail et consacrée à l'adoption d'une approche axée sur les victimes s'agissant de la prévention du harcèlement, y compris sexuel, et des solutions pour y remédier.
57. Le responsable de la coordination pour l'égalité des genres a contribué à des conversations organisées par le comité « Mission accomplie ? » en 2024, en encourageant les mesures de transformation et en ajoutant aux débats les points de vue du genre et de l'inclusion. En outre, sous la supervision des plus hauts responsables, il a effectivement intégré les considérations de genre dans les dynamiques d'équipe, pour donner un élan aux efforts de responsabilisation des individus et d'égalité des genres dans toute la Cour.

⁶³ En 2025, le comité « Mission accomplie ? » a été intégré au groupe du Bureau du Procureur chargé de la transformation de la culture sur le lieu de travail.

Élément 9: Veiller à obtenir de tous les membres du personnel (fonctionnaires et non-fonctionnaires) qui quittent l'organisation un retour d'information sur leur expérience à la Cour, notamment sur la question de savoir comment la direction et les ressources humaines peuvent améliorer la culture sur le lieu de travail et l'environnement de travail, au moyen d'entretiens de départ et de notes de transmission.

N

Enquête menée auprès des membres du personnel quittant la CPI

58. La Section des ressources humaines a appliqué une série de mesures visant à obtenir de tous les fonctionnaires et non-fonctionnaires qui quittent l'organisation un retour d'information sur leur expérience à la Cour. Depuis 2020, tous les stagiaires et les professionnels invités doivent, dans le cadre de leur procédure de départ, répondre à une enquête de sortie. Pour l'heure, les fonctionnaires ont 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. Toutefois, à l'avenir, ces informations et commentaires devraient être systématiquement recueillies auprès des intéressés dans le cadre du processus automatisé de départ en cours élaboration, et dont la mise en place est prévue pour la fin 2025. Cette solution devrait s'étendre par la suite aux membres du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire.
59. L'enquête de sortie a été actualisée par la Section des ressources humaines au premier trimestre de 2024, avec des retours émanant du Comité pour le bien-être et la motivation du personnel, y compris du responsable de la coordination pour l'égalité des genres et du Conseil du syndicat du personnel. Le responsable de la coordination pour l'égalité des genres a communiqué à la Section des ressources humaines des informations mises à jour sur les questions contenues dans le formulaire de cessation de service, pour permettre une meilleure compréhension des dynamiques de genre au sein de la Cour. À titre d'exemple, les options en matière de genre ont été étendues au-delà des seules catégories « homme » et « femme », pour inclure « transgenre », « non binaire » et « je préfère ne pas répondre ». En outre, deux options ont été ajoutées au formulaire comme 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 ».

Élément 10: Élaborer et adopter un processus de collecte de données pour recueillir des informations sur des allégations de comportements interdits liés à toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir perçus



Le système de collecte de données de la Cour s'agissant des allégations de comportements interdits

60. En 2024, le Mécanisme a commencé à développer un processus de collecte de données pour classer par catégories les allégations de comportements interdits liés à toute forme perçue de discrimination, de harcèlement, y compris sexuel, et d'abus de pouvoir. Le Mécanisme recueille des données en interne au moyen d'un système qui ventile les informations par type de comportement. Le processus de collecte de données a permis d'améliorer l'analyse des données ventilées, sur la base d'informations organisées et systématisées relatives aux allégations de comportements interdits se rapportant à la discrimination, au harcèlement, y compris sexuel, et à l'abus de pouvoir. Le Mécanisme intégrera des données ventilées par genre dans son rapport annuel pour 2025.

Pilier II: L'intégration des vies personnelle et professionnelle

Élément 11: Élaborer et adopter un guide à l'échelle de la Cour sur la communication au travail, ainsi que des directives relativement à la rédaction des courriels et à la tenue des réunions

A

Manuel relatif à la création d'un climat de travail propice à l'échelle de la Cour

61. Le responsable de la coordination pour l'égalité des genres, en collaboration avec les cabinets des plus hauts responsables de la Cour, la Section des ressources humaines, le Conseil du syndicat du personnel et le référent chargé des questions de genre au Bureau du Procureur, ont mis au point un Manuel relatif à la création d'un climat de travail propice dans toute la Cour. Ce manuel destiné au personnel de la Cour résume un ensemble de pratiques recommandées pour favoriser une communication et des comportements inclusifs et respectueux du genre. Il symbolise l'engagement inébranlable de la Cour envers la création d'un cadre de travail collaboratif et sûr et sert à promouvoir un lieu de travail inclusif. Il représente clairement un effort de la part de la Cour pour mieux définir sa valeur fondamentale d'inclusion et assurer une meilleure sensibilisation en la matière⁶⁴. Il a été largement disséminé au personnel de la Cour pour que celui-ci soit mieux informé et sensibilisé aux questions liées à l'inclusivité, à la diversité et à l'égalité des genres.

⁶⁴ « L'inclusion consiste à garantir un environnement de travail collaboratif et sûr permettant à tout individu de s'intégrer et d'être soi, en valorisant son expérience et son identité. Cette valeur implique d'accueillir, de favoriser et d'intégrer une grande diversité de voix et de perspectives à tous les niveaux de l'organisation. L'inclusion se reflète également dans l'aspiration de la Cour à l'universalité du système mis en place par le Statut de Rome », Manuel relatif à la création d'un climat de travail propice, p. 13.

Élément 12: Veiller à la mise en œuvre systématique de l'instruction administrative relative à l'aménagement des modalités de travail

B

Mise en œuvre de l'instruction administrative relative à l'aménagement des modalités de travail

62. La Cour est déterminée à promouvoir une culture favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la flexibilité. Promulguée le 14 septembre 2022, l'instruction administrative relative à l'aménagement des modalités de travail ([ICC/AI/2022/004](#)) énonce les conditions selon lesquelles les fonctionnaires de la Cour peuvent bénéficier d'un aménagement des modalités de travail, ce qui mène à un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. « 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). « Cette 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 ladite 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)⁶⁵.
63. Un premier examen de l'instruction administrative relative à l'aménagement des modalités de travail a été effectué en septembre 2024, deux ans après sa promulgation, comme le prévoyait la section 9. Cet examen a conclu que l'instruction administrative était à même d'assurer un juste équilibre entre les impératifs professionnels et la vie personnelle des fonctionnaires.
64. Les résultats du sondage sur la motivation du personnel pour 2025 montrent une amélioration de 5 % de l'équilibre entre vies privée et professionnelle. L'une des trois affirmations proposées dans cette catégorie, à savoir que « [l]es aménagements des modalités de travail à la CPI me permettent de travailler de manière flexible, le cas échéant », révèle l'évolution la plus significative constatée, avec une amélioration de 14 % par rapport à 2021, lorsque la question avait été posée pour la dernière fois.

⁶⁵ Instruction administrative relative à l'aménagement des modalités de travail, ICC/AI/2022/004.

Élément 13: Mettre à la disposition des managers de la CPI un guide pratique donnant des informations sur la meilleure façon de mettre en œuvre ces aménagements au sein de leur équipe

65. La Cour a mis au point une foire aux questions sur l'aménagement des modalités de travail, conformément à l'instruction ICC/AI/2022/004. Fruit de la collaboration entre la Section des ressources humaines et le Conseil du syndicat du personnel, cette foire aux questions met en avant les options et avantages ouverts aux fonctionnaires de la CPI en ce qui concerne l'aménagement des modalités de travail, et énonce une série de bonnes pratiques à l'intention des managers. Elle a été disséminée à tout le personnel de la Cour et peut être consultée sur le portail de la Section des ressources humaines destiné au personnel.
66. Dans le cadre de cette initiative, le responsable de la coordination pour l'égalité des genres a travaillé avec la Section des ressources humaines et le Conseil du syndicat du personnel à la rédaction de directives destinées aux managers concernant l'aménagement des modalités de travail, dans le but de faciliter l'application efficace et inclusive de l'instruction administrative relative à la question⁶⁶.

Élément 14: 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

67. En septembre 2024, le responsable de la coordination pour l'égalité des genres, en collaboration avec le Conseil du syndicat du personnel, a organisé à l'intention du personnel un sondage sur le travail à temps partiel et l'aménagement des modalités de travail, avec ventilation des données. Les résultats concernant le travail à temps partiel seront analysés par le responsable de la coordination pour l'égalité des genres avant la fin 2025 pour évaluer l'expérience des fonctionnaires demandant à travailler sous ce régime.

⁶⁶ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, ICC-ASP/23/2, p. 26.

Élément 15: Tenir compte des résultats des sondages lors de l'examen de l'instruction administrative relative à l'aménagement des modalités de travail

68. Les résultats du sondage sur l'aménagement des modalités de travail et le travail à temps partiel sont en train d'être analysés par le responsable de la coordination pour l'égalité des genres. Cette analyse, qui devrait être terminée d'ici la fin 2025 et partagée par ledit responsable, sera examinée par le Comité pour le bien-être et la motivation du personnel pour qu'il décide si elle justifie ou non de réexaminer l'instruction administrative relative à l'aménagement des modalités de travail en 2026.

Élément 16: Mettre en œuvre la décision rendue récemment par la CFPI relativement au congé parental au sein du régime commun des Nations Unies, pour aligner le Statut du personnel, le Règlement du personnel et la politique de la CPI en matière de congé maternité sur les normes modernes

C

Nouvelle politique en matière de congé parental et de congé pour motif familial

69. 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 ([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 « [l]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)⁶⁷. Avant la promulgation de l'instruction [ICC/AI/2024/003](#), les plus hauts responsables de la Cour avaient déjà aligné la politique de l'institution sur la décision rendue par la CFPI relativement au congé parental au sein du régime commun des Nations Unies⁶⁸, par le biais de mesures de transition entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2023. En résumé, depuis le début de l'année 2023, la Cour se conforme aux dispositions de la décision rendue par la CFPI relativement au congé parental sans distinction de genre.

⁶⁷ Instruction administrative relative au congé parental et congé pour motif familial, [ICC/AI/2024/003](#).

⁶⁸ Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2022.

Élément 17: Prendre des mesures concrètes pour améliorer les conditions d'exercice des conseils, des membres des équipes de défense, des représentants légaux des victimes et des membres de leurs équipes dans le cadre de la réforme de la politique en matière d'aide judiciaire

D

Nouvelle politique d'aide judiciaire de la Cour

70. La nouvelle politique d'aide judiciaire de la Cour⁶⁹ a été adoptée et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024⁷⁰. Cette politique a pour objectif d'établir un cadre qui attribue des ressources suffisantes aux équipes de la Défense et de représentants de victimes qui défendent les intérêts de leurs clients indigents, et d'assurer une représentation efficace et efficiente dans le cadre des procédures devant la Cour. Elle énonce également des mesures concrètes à caractère social pour améliorer les conditions de service. Il est notamment question d'une série de prestations sociales (congé annuel, congé de maladie, congé parental, congé extraordinaire), d'engagements sur des horaires de travail fixes, d'une durée de contrat minimum, ainsi que de textes adoptés par la Cour concernant la discrimination, le harcèlement, y compris sexuel, et l'abus de pouvoir, qui s'appliquent aux conseils et aux membres de leur équipe en matière de prévention, de soutien et d'assistance. Le cas échéant, les conseils et les membres de leur équipe peuvent également avoir accès à des services spécifiques de la Cour, tels que l'accompagnement psychologique dispensé par le conseiller psychosocial du personnel ou l'assistance de l'ombuds de la Cour.

⁶⁹ ICC-ASP/22/Res.3, partie K, par. 89 à 95.

⁷⁰ Un projet a été présenté le 22 novembre 2023 et a par la suite été adopté lors de la vingt-deuxième session de l'Assemblée qui s'est tenue du 4 au 14 décembre 2023. Voir ICC-ASP/22/9.

Pilier III: La parité entre les genres et l'égalité des chances

Élément 18: Poursuivre les efforts en matière de planification des effectifs, notamment en menant des activités de sensibilisation ciblées pour des profils d'emploi spécifiques et des initiatives de sélection proactives et créatives, dans le cadre de la nouvelle politique de recrutement de la CPI

A

Processus de recrutement tenant compte des questions de genre

71. Au cours de la période 2023-2024, la Cour a régulièrement fait la promotion des possibilités de carrière à la CPI lors d'événements et de manifestations en matière d'emploi, en s'efforçant notamment d'attirer des personnes de genres différents et de pays sous-représentés et non représentés, compte tenu de considérations relatives à la représentation géographique et à l'égalité hommes-femmes. On a ciblé lors de ces événements et manifestations des personnes en début de carrière, afin de créer un vivier de candidats potentiels à des postes de direction au sein de la Cour.
72. En 2024, la Cour a poursuivi son engagement envers la diversité et l'inclusion en ajoutant, avec l'appui du responsable de la coordination pour l'égalité des genres, une section consacrée aux questions d'égalité des genres dans les supports présentés par la Section des ressources humaines lors des manifestations en matière d'emploi. En octobre 2024, le responsable de la coordination pour l'égalité des genres a également ajouté des éléments relatifs au genre sur la page recrutement des stagiaires et des professionnels invités, afin de toucher différents publics, y compris de sexes et de pays sous-représentés.

B**Parité entre les genres au sein des effectifs**

73.

La Cour a atteint depuis 2022 la parité entre les genres au sein de ses effectifs (hors responsables élus), avec une représentation hommes-femmes équilibrée. En 2024, la Cour a recruté davantage de femmes que d'hommes à des postes d'administrateurs (P) et de directeurs (D). Globalement (hors responsables élus), les femmes sont plus nombreuses que les hommes. En décembre 2024, le personnel de la Cour comptait 52 % de femmes et 48 % d'hommes. D'après les données ventilées par genre, la Cour a atteint la parité aux postes P-1, P-2 et P-3, tandis que les hommes sont plus nombreux aux postes des catégories supérieures P-4, P-5 et D-1 (voir tableau 1). Relevons l'évolution en matière de parité parmi les hauts responsables de la Cour. En 2021, 29 % seulement des P-5 étaient des femmes, pour atteindre 46 % en 2024. En 2021, les postes D-1 étaient occupés à 11 % seulement par des femmes, pour atteindre 44 % en 2024, ce qui reflète une amélioration au fil des années. L'évolution de la présence des femmes à ces postes illustre les progrès accomplis par la Cour pour atteindre l'équilibre des genres parmi les fonctionnaires et les membres du personnel n'ayant pas ce statut. Des efforts restent à faire pour combler les disparités constatées s'agissant des hauts responsables de la Cour et des postes de la catégorie des administrateurs et des directeurs P-4, P-5 et D-1.

Tableau 1 - Répartition des fonctionnaires (hors responsables élus), par genre et par classe, pour la période 2021-2024

Répartition des fonctionnaires (hors responsables élus), par genre et par classe (au 31 décembre 2021): Total : 49 % de femmes, 51 % d'hommes		
P-1:	68 % de femmes	32% d'hommes
P-2:	59% de femmes	41% d'hommes
P-3:	49% de femmes	51% d'hommes
P-4:	38% de femmes	62% d'hommes
P-5:	29% de femmes	71% d'hommes
D-1:	11% de femmes	89% d'hommes

Répartition des fonctionnaires (hors responsables élus), par genre et par classe (au 31 décembre 2022): Total : 50 % de femmes, 50 % d'hommes		
P-1:	65% de femmes	35% d'hommes
P-2:	59% de femmes	41% d'hommes
P-3:	50% de femmes	50% d'hommes
P-4:	41% de femmes	59% d'hommes
P-5:	30% de femmes	70% d'hommes
D-1:	22% de femmes	78% d'hommes

Répartition des fonctionnaires (hors responsables élus), par genre et par classe (au 31 décembre 2023): Total : 51 % de femmes, 49 % d'hommes		
P-1:	68% de femmes	33% d'hommes
P-2:	61% de femmes	39% d'hommes
P-3:	52% de femmes	48% d'hommes
P-4:	40% de femmes	60% d'hommes
P-5:	40% de femmes	60% d'hommes
D-1:	38% de femmes	63% d'hommes

Répartition des fonctionnaires (hors responsables élus), par genre et par classe (au 31 décembre 2024): Total : 52 % de femmes, 48 % d'hommes		
P1:	63% de femmes	38% d'hommes
P2:	60% de femmes	40% d'hommes
P3:	55% de femmes	45% d'hommes
P4:	37% de femmes	63% d'hommes
P5:	46% de femmes	54% d'hommes
D1:	44% de femmes	56% d'hommes

Source : CPI, Section des ressources humaines, Rapport sur la représentation géographique et la représentation hommes-femmes (2021-2024)

74. On relève en outre au sein du programme de stages et d'accueil de professionnels invités une présence plus nombreuse des femmes en 2024 qu'en 2023 (en 2024, il y avait 80,5 % de femmes, pour 19,5 % d'hommes, alors qu'en 2023, il y avait 76 % de femmes pour 24 % d'hommes). La forte présence des femmes aux postes de début de carrière et au sein du programme susmentionné offre un vivier de candidates potentielles aux postes de direction qui s'ouvriront à l'avenir au sein de la Cour.

Élément 19: Poursuivre les formations obligatoires sur les préjugés inconscients à l'intention de tous les responsables procédant aux recrutements et de tous les membres des jurys de recrutement



Formation obligatoire en ligne consacrée aux préjugés inconscients affectant les recrutements

75. Depuis 2020, tout fonctionnaire participant à un jury de recrutement doit avoir au préalable suivi la formation en ligne consacrée aux préjugés inconscients, l'objectif étant de sensibiliser à ces préjugés et de s'assurer que toute personne participant à ce jury a bien compris cette notion. Au total, 70 fonctionnaires ont suivi cette formation en 2024, tandis que 58 l'avaient suivie en 2023.
76. « Tous les membres des jurys ont dû suivre une formation obligatoire sur les préjugés inconscients avant de rejoindre un jury de recrutement, en mettant l'accent sur la prise de conscience et l'atténuation des préjugés personnels, en particulier ceux qui pourraient par inadvertance influencer le jugement au cours du processus de sélection. L'objectif de la formation est de doter les membres du jury des outils et des connaissances nécessaires pour procéder à des évaluations équitables et impartiales des candidats⁷¹ ».

⁷¹ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, ICC-ASP/23/2, par. 116, point g), p. 18.

77. La Section des ressources humaines, en coopération avec le responsable de la coordination pour l'égalité des genres, a organisé diverses activités à l'intention des responsables procédant à des recrutements pour les sensibiliser aux préjugés inconscients (rencontres avec ces responsables à leur demande, et retraites, ateliers et formations consacrés aux questions d'égalité des genres lors desquels la notion de préjugé inconscient a également été expliquée). Cette démarche permet aux responsables procédant à des recrutements de se concentrer sur les qualités des candidats plutôt que sur leur genre, leur appartenance ethnique ou leur milieu culturel. Au cours de la période considérée, afin de contribuer à atténuer les préjugés dans les procédures de sélection, le responsable de la coordination pour l'égalité des genres a fourni ses conseils dans le cadre du recrutement de trois hauts responsables au sein de la Cour.

Élément 20 : Continuer de veiller à ce que tous les jurys de recrutement soient équilibrés en termes de représentation géographique et de représentation des hommes et des femmes

78. La Cour a poursuivi ses efforts en faveur d'une meilleure représentation géographique et de l'égalité des genres⁷², et a adopté aux fins des recrutements et de la sélection du personnel une approche davantage fondée sur la diversité et l'inclusion. Entre 2023 et 2024, 162 recrutements (y compris pour des engagements à durée déterminée, des contrats temporaires et des listes de réserve) ont nécessité la participation d'un jury de recrutement. La Cour s'est assurée, dans toute la mesure possible, que les jurys étaient équilibrés tant du point de vue de la représentation géographique que de celui du genre. À cette fin, elle a vérifié systématiquement la composition des jurys au moment de la planification des recrutements, a surveillé de près la conformité du processus et a respecté l'engagement de l'organisation de garantir une représentation équitable dans ses embauches. Tous les avis de vacance pour des recrutements au plan international ont été diffusés en anglais comme en français « sur divers réseaux sociaux et plateformes d'offres d'emploi internationales, [...] et ont également été publiés via des réseaux internationaux, comme les ambassades, les réseaux des Nations Unies, UN Jobnet, UN Jobs [et] le Secrétariat du Comité⁷³ », afin d'accroître la diversité du groupe de candidats. Les réseaux sociaux ont été utilisés pour rechercher activement des candidats qualifiés avec des profils souhaitables, afin d'augmenter la réserve de candidats, « en utilisant des supports de sensibilisation ciblés et adaptés⁷⁴ ».

⁷² CBF/41/5/Version préliminaire, par. 84.

⁷³ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, ICC-ASP/23/2, par. 116, point a), p. 17.

⁷⁴ Ibid., par. 116, point c).

Élément 21: Travailler avec l'Assemblée des États parties pour définir des objectifs atteignables en matière de représentation équilibrée des genres, en veillant à ce qu'ils reflètent également les objectifs de représentation géographique

79. Des ateliers ont été organisés les 31 octobre et 1er novembre 2023 pour évaluer la situation actuelle et réfléchir à des stratégies et des mesures proactives concrètes afin d'améliorer la représentation géographique et l'équilibre hommes-femmes d'une manière globale, systémique et durable⁷⁵. Parmi les participants se trouvaient le Greffier, les directeurs, des représentants des sections concernées du Greffe – parmi lesquelles la Section des ressources humaines, le Bureau des affaires juridiques et le Cabinet du Greffier –, des représentants de la Présidence, des Chambres et du Bureau du Procureur – notamment du Cabinet du Procureur, de la Section des avis juridiques et de la Section des ressources humaines du Bureau du Procureur – le responsable de la coordination pour l'égalité des genres de la Cour et des représentants d'autres sections du Greffe. D'autres services de la Cour étaient également représentés, comme le Secrétariat du Fonds au profit des victimes, le Bureau de l'audit interne, le Secrétariat de l'Assemblée des États parties, et le Conseil du syndicat du personnel.
80. Les conclusions tirées lors de l'atelier sur la représentation géographique et l'équilibre hommes-femmes⁷⁶ s'inscrivent dans l'engagement de la Cour en la matière, l'objectif final étant de garantir l'efficacité et la durabilité des résultats, dans le droit fil des recommandations énoncées dans le rapport du Bureau de l'Assemblée consacré à la répartition géographique et à l'équilibre hommes-femmes dans les procédures de recrutement⁷⁷.

⁷⁵ *Summary of discussions and findings, Workshop on Geographical Representation and Gender Balance*, ICC-ASP/23/2/Add.1, par. 3, p. 1.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ *Report of the Bureau on equitable geographical representation and gender balance in the recruitment of staff of the International Criminal Court*, ICC-ASP/22/31.

81. Après analyse des conclusions de l'atelier, la Cour a recensé cinq domaines dans lesquels des mesures peuvent être prises en vue d'améliorer la représentation géographique et l'équilibre hommes-femmes : i) données et dispositifs de responsabilisation des individus, ii) processus de recrutement, iii) politiques générales, iv) investissements dans diverses catégories de personnel et dans les capacités de la Cour, et v) révision du cadre juridique. La Cour a créé un groupe de travail consacré aux questions de représentation géographique et d'équilibre hommes-femmes, composé de membres des sections des ressources humaines du Greffe et du Bureau du Procureur, de membres des cabinets du Président, du Procureur et du Greffier, du Président du Conseil du syndicat du personnel et du responsable de la coordination pour l'égalité des genres.
82. Sous la direction des plus hauts responsables de la Cour, le responsable de la coordination pour l'égalité des genres a participé activement à des discussions en matière d'égalité des genres, notamment à l'occasion de la réunion du groupe de travail de La Haye qui s'est tenue en juillet 2024 et de la réunion du groupe de travail de New York en mai 2024. Ces réunions ont permis de tenir l'Assemblée informée des initiatives prises par ledit responsable en lien avec son domaine de compétence et avec le lieu de travail. Les contributions du responsable à ces discussions ont été consignées dans le rapport du Bureau de l'Assemblée consacré à la répartition géographique et à l'équilibre hommes-femmes dans les procédures de recrutement⁷⁸.

⁷⁸ Ibid.

Élément 22: Poursuivre les efforts en ce qui concerne la formulation et les éléments clés des descriptions de poste et des avis de vacance

83. La Cour a redoublé d'efforts s'agissant de l'emploi d'un langage respectant les considérations de genre et de certains éléments clés des descriptions de poste et des avis de vacance. Dans les avis de vacance de poste on utilise actuellement des expressions telles que « personnes faisant acte de candidature » et « personnes titulaires » pour éviter des termes genrés. D'autres mises à jour sont prévues pour étendre l'emploi d'un langage inclusif, dénué de connotations sexospécifiques à tous les avis.
84. Dans le cadre du projet de familles d'emploi (favorisant la mobilité interne) créé conformément aux recommandations formulées par les experts indépendants⁷⁹, la Cour est en train de mettre au point des descriptions de poste normalisées qui utilisent un langage inclusif, dénué de connotations sexospécifiques et axé sur les compétences. Ces modèles définiront les compétences fondamentales et techniques, les compétences en matière de comportement et les qualifications requises, favorisant ainsi la cohérence, la transparence et la conformité avec les pratiques modernes de gestion des talents.

⁷⁹ Rapport des experts indépendants, ICC-ASP/19/16, section II, p. 54, recommandation 92.

Élément 23: Rassembler le personnel de la CPI au moyen d'une identité claire et d'activités de sensibilisation autour de valeurs et d'avantages attrayants sur le marché actuel du travail, sur la base des questions fréquemment posées par les personnes faisant acte de candidature dans le cadre de la procédure actuelle

85. Dans le cadre des efforts déployés par la Cour pour accroître la sensibilisation et renforcer l'identité de l'organisation, la Stratégie a été brièvement présentée au cours de salons pour l'emploi et d'événements professionnels en 2023-2024, afin d'attirer un ensemble inclusif et représentatif de candidats potentiels. Cela a réaffirmé l'engagement de la Cour envers la promotion de l'égalité des genres et de la diversité au sein du personnel.

Élément 24: Effectuer les contrôles nécessaires des membres du personnel de la CPI

86. La Cour examine les options à sa disposition pour adopter l'[outil Clear Check de l'ONU](#). Clear Check est une plateforme en ligne sur laquelle les entités onusiennes peuvent enregistrer les individus qui ont des antécédents de fautes lourdes. Elle a pour objectif d'aider les responsables chargés de procéder à des recrutements, c'est à dire « ceux qui effectuent les contrôles de vérification (à la recherche de possibles cas d'exploitation et d'abus sexuels ou de cas de harcèlement sexuel) pour les entités correspondantes⁸⁰ ». La version 2.0 de l'outil Clear Check a étendu son champ d'application au racisme, à la discrimination raciale et à d'autres types de faute⁸¹.

⁸⁰ OICT EAC-NY Office of Information and Communication Technology Enterprise Application Center, *Clear Check Quick Reference Guide for Hiring Manager*, New York (2018).

https://clearcheck.un.org/ReferenceGuides/ClearCheck_Quick_Reference_Guide_for_Hiring_Managers_v1.2.pdf

⁸¹ Le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies fait référence à la CPI comme l'une des entités participant au système Clear Check de l'ONU. Voir *UN Chief Executives Board*, *Fact Sheet on ClearCheck*, 1^{er} juin 2025.

Élément 25: Mettre en œuvre le deuxième cycle
du programme de mentorat de la CPI

87. Lancé en 2022 avec le souci de mettre l'égalité des genres à l'honneur, le programme de mentorat révisé s'est poursuivi jusqu'en 2024, en se fondant sur les meilleures pratiques recueillies des éditions précédentes. Depuis que la Stratégie a vu le jour, une « formation a été dispensée à la fois aux mentors et aux personnes suivies afin de leur fournir des conseils sur leur rôle et sur la meilleure façon de tirer parti des possibilités de développement individuel. En 2023, le programme a accueilli 36 binômes mentor-mentoré, comprenant à la fois des mentors internes et externes ». Certains modules étaient axés sur la diversité et l'inclusivité, « l'objectif étant de créer un lieu de travail plus accueillant et plus agréable pour les fonctionnaires, quel que soit leur genre, et de relever les défis spécifiques au genre, notamment les préjugés à caractère sexiste⁸² ».
88. Le deuxième cycle du programme de mentorat s'est déroulé à la Cour en 2024. Le programme 2024 a accueilli au total 20 binômes mentor-mentoré, soit quelque 40 participants issus de réseaux tant internes qu'externes. Les participants ont reçu une formation ciblée pour les aider à tirer au mieux parti du processus de mentorat. Prônant l'égalité des genres, le programme devait permettre de relever les défis spécifiques liés au genre, notamment de surmonter les préjugés sexistes, et de créer un environnement plus inclusif et plus favorable pour tous les participants. Le responsable de la coordination pour l'égalité des genres a introduit le concept d'« environnement propice » et a présenté aux mentorés/mentors des thèmes liés à l'inclusivité.

⁸² Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, ICC-ASP/23/2, par. 35, p. 6.

Élément 26: Améliorer les possibilités, pour les fonctionnaires de la CPI à tous les niveaux, d'accès à des programmes de formation et d'apprentissage

89. La Section des ressources humaines a élargi les possibilités offertes aux fonctionnaires à tous les niveaux et sur tous les lieux d'affectation, en leur donnant accès à tout un éventail de programmes de formation et d'apprentissage disponibles sur la plateforme MyLearning et la page Formation et perfectionnement sur l'Intranet. Les cours sont traduits en français pour aider les membres du personnel francophones et font la promotion de la diversité et de l'inclusion. Des cours obligatoires en ligne sur l'égalité des genres et le harcèlement sont disponibles sur la plateforme MyLearning. En outre, depuis 2024, tous les membres du personnel ont accès à des contenus d'apprentissage en ligne de l'ONU par le biais de la plateforme Blue Line, qui vient s'ajouter à la plateforme d'apprentissage de LinkedIn. Ces plateformes offrent des milliers de cours en ligne constamment mis à jour sur de nombreux sujets intéressant l'environnement professionnel à la Cour, comme le genre, l'inclusion, le leadership et de nombreux autres.
90. « Compte tenu du déploiement réussi du Salon de l'apprentissage et du perfectionnement en 2022, la Section des ressources humaines a organisé trois nouveaux salons en 2023 : un événement pour l'ensemble de la Cour auquel ont participé une cinquantaine de fonctionnaires et deux événements ad hoc pour des groupes de 11 membres du personnel de la Présidence et de 25 membres du personnel de la Section de l'administration judiciaire de la Cour. Ces événements ont permis au personnel de se concentrer sur l'importance du développement continu des capacités [...] Ils ont également permis de souligner les avantages de l'apprentissage et du perfectionnement en mettant en évidence les applications pratiques dans les sphères professionnelles et personnelles⁸³ ».

⁸³ Ibid., par. 31.

Élément 27: Poursuivre les efforts en matière de mobilité du personnel 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 indemnités

91. 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, 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 indemnités.
92. 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 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)⁸⁴. Ils peuvent prétendre à un détachement ou un prêt après trois ans de service à la Cour (section 2.2). 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 cet accord. La nouvelle instruction administrative ICC/AI/2024/002 est disponible sur le portail des ressources humaines de la Cour.

Élément 28: Élaborer un cadre de mobilité professionnelle interne pour la Cour, tous organes confondus

93. « S'agissant du projet des familles d'emploi, la Section des ressources humaines a continué à travailler avec le Centre mondial des Nations Unies pour les services de ressources humaines (OneHR) pour finaliser avec succès la cartographie de tous les profils d'emploi reçus dans [d]es réseaux d'emplois et [d]es familles d'emplois. Le travail s'est également poursuivi en interne afin de créer une base de données de profils d'emploi et [u]n référentiel commun afin de fournir la structure nécessaire et une base pour les prochaines étapes du projet⁸⁵ ». La Section des ressources humaines de la Cour œuvre à l'établissement de profils d'emploi génériques et de familles d'emploi pour faciliter à l'avenir la mobilité interne au sein de la Cour.

⁸⁴ ICC/AI/2024/002.

⁸⁵ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, ICC-ASP/23/2, par. 51, p. 8.

Élément 29: Élaborer et mettre en œuvre le deuxième cycle du cadre de renforcement du leadership de la CPI

94. « En 2023, la Section des ressources humaines a poursuivi la mise en œuvre du Cadre de renforcement du leadership de la Cour (établi en 2019), en mettant en œuvre deux programmes clés de développement du leadership, à savoir : 1) le programme de perfectionnement pour les cadres supérieurs du système des Nations Unies (ONU) ; et 2) le certificat électronique de développement du leadership et de la gestion (ONU). Les deux programmes ont été administrés par l'École des cadres du système des Nations Unies sur la base d'un accord de coopération [...]. La formation s'est déployée sur un premier cycle de trois ans, de 2020 à 2022, avec une prolongation jusqu'à la fin de l'année 2023⁸⁶ ».
95. En 2024, la Section des ressources humaines a rejoint la plateforme en ligne [Blue Line](#) qui offre des apprentissages dans le contexte des Nations Unies. Blue Line est un pôle d'apprentissage en ligne, créé par l'École des cadres du système des Nations Unies pour offrir à l'ensemble du personnel de l'ONU de possibilités d'auto apprentissage personnalisées. Un plan de formation a été spécifiquement créé et adapté aux compétences de leadership de la CPI. Le personnel de la Cour se sert de plus en plus de la plateforme Blue Line, et la CPI entend continuer de la promouvoir en concevant des formations sur des sujets pertinents pour le développement du leadership.

Élément 30: Vérifier si des mesures temporaires spéciales sont applicables à la CPI

96. La Cour est en train de rédiger une nouvelle politique relative à la prise de mesures temporaires spéciales en conformité avec le texte administratif pertinent de l'ONU à ce sujet. Elle adoptera des mesures temporaires spéciales comme celles appliquées aux Nations Unies pour atteindre la parité entre les genres à tous les types de poste où un déséquilibre persiste encore. La nouvelle politique sur les mesures temporaires spéciales visant à assurer la parité entre les genres sera promulguée en 2025. 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.

⁸⁶ Ibid., par. 13, p. 3.

VI

Conclusions

97. Cette première stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail de la Cour pénale internationale (2023-2025) a largement contribué à la parité entre les genres et à la mise en place d'un environnement de travail inclusif et sûr au sein de la Cour. Elle traduit l'engagement ferme de la Cour s'agissant de réaffirmer l'importance de l'égalité des genres ainsi que des normes applicables concernant la culture sur le lieu de travail. Pendant la période considérée, la Cour a réussi à renforcer ses procédures et ses réglementations, à améliorer les mécanismes de signalement et d'autres mécanismes de règlement des conflits permettant de rapporter les comportements interdits, notamment les cas de discrimination, de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, de représailles et d'abus de pouvoir. La Cour a renforcé ses politiques, procédures et pratiques en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, amélioré le bien-être du personnel, la parité entre les genres et l'égalité des chances en matière de recrutement et d'évolution de carrière.

Pilier I: Une culture sur le lieu de travail et des processus sûrs et inclusifs

A

Cadre disciplinaire et réglementaire renforcé concernant les comportements interdits

98. Dans le cadre de ce premier pilier, la Cour a renforcé la mise en œuvre du cadre et des mécanismes disciplinaires visant à empêcher la discrimination et le harcèlement, y compris sexuel, l'exploitation et les abus sexuels, les représailles et l'abus de pouvoir de la part de fonctionnaires de la Cour et de non-fonctionnaires. La Stratégie se rapporte à la priorité essentielle de la Cour consistant à affiner les mécanismes de signalement et de plainte pour les fonctionnaires et les autres membres du personnel – en place depuis 2022 — concernant toutes les formes de comportement interdit, de discrimination, de harcèlement, y compris sexuel, et d'abus de pouvoir⁸⁷. Ces efforts visaient également à traiter plus concrètement différents problèmes liés au genre, notamment les violences, la discrimination et le harcèlement. Il est important de poursuivre ces efforts lors des prochaines étapes de la Stratégie, ainsi que d'œuvrer en vue de renforcer les mécanismes internes de signalement des comportements interdits sur le lieu de travail et d'améliorer les mesures destinées à remédier au sous-signalement de tels comportements, quand les membres du personnel redoutent des conséquences défavorables et/ou des représailles.
99. Le cadre disciplinaire et réglementaire concernant les comportements interdits a été complété par l'instruction administrative relative à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels ([ICC/AI/2023/001](#)), adoptée en 2023 pour préciser les procédures applicables aux fonctionnaires et aux non-fonctionnaires en la matière. De plus, la Cour a appuyé l'adoption de règles en vue de protéger son personnel contre les représailles. Une directive présidentielle ([ICC/PRESG/2024/001](#)) promulguée en 2024 régit la protection du personnel de la Cour contre toute forme de représailles en établissant des règles et procédures garantissant une protection à ceux qui signalent un comportement ne donnant pas satisfaction ou entreprennent toute autre activité protégée⁸⁸. La mise en œuvre de ces règles et procédures est permise par le mandat d'enquête du Mécanisme et des services internes renforcés offrant d'autres possibilités de règlement des conflits.

⁸⁷ Voir [Instruction administrative relative aux conduites ne donnant pas satisfaction et procédures disciplinaires](#) ; [Instruction administrative relative aux enquêtes sur les allégations de conduite ne donnant pas satisfaction](#) ; et [Instruction administrative relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir](#).

⁸⁸ Voir [ICC/PRESG/2024/001](#), section 4.

B

Renforcement des pratiques visant à garantir l'égalité des genres et sensibilisation aux comportements interdits

- 100.** La Cour a pris des mesures pour briser les stéréotypes de genre et promouvoir l'inclusion et la responsabilisation des individus, favorisant ainsi un environnement de travail sûr et propice. En particulier, elle a renforcé les pratiques visant à garantir l'égalité des genres, ainsi que la sensibilisation à la diversité et à l'inclusion par le biais d'une série de campagnes, d'événements et d'initiatives de renforcement des capacités. Depuis que la Stratégie a vu le jour, la formation est obligatoire, jouant un rôle essentiel dans la sensibilisation des fonctionnaires et des autres membres du personnel. La Cour a créé deux nouvelles formations obligatoires, l'une relative au harcèlement et l'autre à l'égalité des genres. Les deux sont primordiales pour sensibiliser le personnel aux questions de genre et favoriser l'inclusion et la sécurité sur le lieu de travail.
- 101.** À la date du 24 juin 2025, 1 090 fonctionnaires et non-fonctionnaires avaient suivi la formation du programme en ligne obligatoire « Ensemble pour le respect » relative aux cadres disciplinaires régissant la discrimination, le harcèlement, y compris sexuel, et l'abus de pouvoir, tandis que 991 avaient suivi la formation en ligne intitulée « Égalité des genres : notions et pratiques clés », qui est obligatoire pour les fonctionnaires et les autres membres du personnel n'ayant pas ce statut.
- 102.** Depuis 2020, tout fonctionnaire participant à un jury de recrutement doit avoir au préalable suivi la formation en ligne consacrée aux préjugés inconscients lors des recrutements, l'objectif étant de sensibiliser à ces préjugés et de s'assurer que toute personne participant à un jury de recrutement a bien compris cette notion. Au total, 70 membres du personnel ont suivi cette formation en 2024, tandis que 58 l'avaient suivie en 2023.

C

Renforcement de l'adhésion personnelle et organisationnelle aux valeurs fondamentales de la Cour

103. La Cour a cherché à donner aux employés un environnement de travail propice dans lequel ils ont les moyens nécessaires pour donner le meilleur d'eux-mêmes et contribuer au succès de l'organisation. Par le biais du projet relatif aux valeurs fondamentales de la Cour et d'autres campagnes, la Cour défend des valeurs éthiques visant à favoriser une culture d'inclusion, de responsabilisation des individus, d'équité et de respect. Plus de 400 fonctionnaires ont participé en 2024 au processus qui a abouti à la sélection des valeurs fondamentales d'intégrité, d'inclusion, de responsabilité et d'équité, renforçant ainsi leur adhésion à ces valeurs, sur le plan personnel et organisationnel. Cette initiative est l'une des nombreuses mesures prises à la Cour pour contribuer à instaurer sur le lieu de travail une culture positive, ayant des effets favorables sur le moral des employés et contribuant à les retenir.

D

Renforcement de la communication interne sur l'égalité des genres et l'inclusion

104. De plus, les questions liées au genre et au harcèlement ont été mises à l'ordre du jour des réunions générales organisées à l'intention du personnel de la Cour afin de faciliter la communication interne au sujet des procédures et règles, existantes et nouvelles, relatives aux comportements interdits, à la discrimination, au harcèlement, à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, et à l'abus de pouvoir. Pendant la période considérée, la Cour a encouragé les fonctionnaires à assister à ces réunions lors desquelles des sujets tels que l'égalité des genres et les valeurs fondamentales ont été abordés.

Pilier II: Intégration des vies personnelle et professionnelle

E

Renforcement de la mise en œuvre de politiques et procédures pour l'intégration des vies personnelle et professionnelle

105. Dans le cadre du deuxième pilier, la Cour a renforcé ses politiques et procédures relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de manière à améliorer le bien-être du personnel et l'intégration des vies personnelle et professionnelle. À cette fin, elle offre aux membres du personnel un certain nombre de possibilités destinées à promouvoir leur bien-être. Par une mise en œuvre cohérente de l'instruction administrative sur l'aménagement des modalités de travail ([ICC/AI/2022/004](#)), la Cour a établi les conditions dans lesquelles les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un aménagement des modalités de travail en vue de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.
106. En outre, l'instruction administrative relative au congé parental et au congé pour motif familial ([ICC/AI/2024/003](#)) a été promulguée en décembre 2024, dans le droit fil de la décision rendue par la CFPI relativement au congé parental au sein du régime commun des Nations Unies. Avant la promulgation de cette instruction administrative, les cabinets respectifs des plus hauts responsables de la Cour s'étaient déjà conformés aux dispositions de cette décision sans distinction de genre, en établissant un système de congé parental entré en vigueur en janvier 2023. De plus, la Cour a adopté une nouvelle politique d'aide judiciaire, qui est entrée en vigueur en janvier 2024.

Pilier III: Parité entre les genres et égalité des chances

F

Amélioration de la parité entre les genres et égalité des chances

107. Dans le cadre du troisième pilier, la Cour a renforcé le caractère inclusif de la représentation dans ses activités aux fins de recrutement, amélioré la responsabilisation des individus dans les décisions de sélection et accru le respect d'objectifs spécifiques en matière d'inclusion pour ce qui est du genre et de la diversité géographique, ce qui a permis d'attirer un groupe différent de candidats. Dans le cadre de la Stratégie, la Cour a mis en œuvre une série de mesures destinées à promouvoir une représentation équitable des hommes et des femmes ainsi que l'inclusion en matière d'évolution de carrière et de leadership, et a continué de prôner une approche du recrutement et de la sélection du personnel davantage fondée sur la diversité et l'inclusion, en matière de représentation géographique et de genre. La Stratégie a aidé la Cour à combler les disparités entre les genres et sur le plan géographique en matière de recrutement et d'engagement du personnel, favorisant ainsi la parité et une représentation géographique équitable.
108. Depuis 2022, la Cour est toujours parvenue à garantir une parité hommes-femmes au sein de son personnel (hors responsables élus). En décembre 2024, elle comptait 52 % de femmes et 48 % d'hommes. Elle a réalisé des progrès notables en matière de parité aux postes de direction (avec par exemple 46 % de femmes aux postes P-5 en 2024, contre 29 % en 2021, et 44 % de femmes aux postes D-1 en 2024, contre 11 % en 2021). Enfin, la Cour a constamment observé une représentation plus élevée des femmes dans le programme des stagiaires et des professionnels invités (avec 80,5 % de femmes et 19,5 % d'hommes en 2024, et 76 % de femmes et 24 % d'hommes en 2023). La forte présence des femmes aux postes de début de carrière et au sein du programme susvisé offre un vivier de candidates potentielles aux postes de direction qui s'ouvriront à l'avenir au sein de la Cour.
109. La Cour élabore actuellement une nouvelle politique relative à la prise de mesures temporaires spéciales en conformité avec le texte administratif pertinent de l'ONU à ce sujet. Elle adoptera des mesures temporaires spéciales comme celles appliquées aux Nations Unies pour atteindre la parité entre les genres à tous les types de poste où un déséquilibre persiste encore entre les sexes. La nouvelle politique sur les mesures temporaires spéciales visant à assurer la parité des sexes sera promulguée en 2025.

Pilier IV: Meilleures pratiques et enseignements tirés de l'expérience

110. La bonne mise en œuvre de cette première stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail de la Cour pénale internationale (2023-2025) est le résultat d'une approche polyvalente, du soutien ferme apporté par les plus hauts responsables de la Cour, d'un vaste processus de mobilisation des parties intéressées, ainsi que de la fixation d'objectifs clairs et mesurables.
111. La Stratégie a défini des objectifs spécifiques, mesurables, réalistes, pertinents et assortis d'échéances, sur la base d'une vision et d'objectifs clairs, ce qui a permis une bonne mise en œuvre, la responsabilisation des individus et le suivi des progrès accomplis. Ce dispositif pourra donc être reproduit au moment de l'élaboration de la prochaine stratégie de la Cour en la matière.
112. L'importante participation des différentes parties prenantes au sein de la Cour, des tout premiers stades de la Stratégie jusqu'à la phase d'évaluation, a également été essentielle à son succès. La Stratégie repose sur un immense travail de collaboration à l'échelle de toute l'institution (de la part de 10 services différents) qui a considérablement amélioré la compréhension des questions liées à l'égalité des genres ainsi que des procédures et règles applicables en cas de comportements interdits. Grâce à cette approche participative les impliquant activement dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures, les parties prenantes sont plus enclines à s'approprier les résultats. Cela a également contribué à construire un environnement de travail solidaire et propice, qui à son tour a permis des progrès dans l'accomplissement d'objectifs communs en matière de genre et de culture sur le lieu de travail.
113. Le fait que la Stratégie ancre, au sein des structures et des procédures de gestion existantes, des mesures et des jalons fondamentaux concernant le genre et la culture sur le lieu de travail, en prévoyant des processus de suivi et d'évaluation permanents (comme le plan stratégique de la CPI et les plans stratégiques du Bureau du Procureur et du Greffe), a également contribué à son succès. Cela a permis de garantir la responsabilisation des individus et l'endossement des responsabilités dans la mise en œuvre précise des mesures proposées.
114. La désignation du responsable de la coordination pour l'égalité des genres a été une étape fondamentale pour aider la Cour à mettre en œuvre sa première stratégie sur l'égalité des genres et la culture sur le lieu de travail. Le responsable de la coordination pour l'égalité des genres a été un interlocuteur central et a apporté des connaissances spécialisées, tout en donnant des orientations, en assurant le suivi des progrès réalisés pour la période 2023-2025 quant aux objectifs en matière d'égalité des genres et de culture sur le lieu de travail, et en rendant compte des résultats obtenus.

115. La Stratégie a permis d'adopter à l'échelle de l'organisation une approche à deux facettes combinant, d'une part, la notion de parité hommes-femmes et, d'autre part, des mesures ciblées en matière de genre et d'intersectionnalité. Elle s'attaque aux inégalités structurelles, procédurales et culturelles, permettant ainsi d'obtenir plus qu'une simple reconnaissance des différences entre les genres et des besoins sexospécifiques. Elle vise à transformer des structures qui ont jusqu'à présent perpétué les inégalités, et à remettre en cause des systèmes de croyances biaisés au sein de la Cour. Elle reconnaît clairement que l'égalité des genres au sein d'une organisation repose autant sur une culture et un environnement de travail sûrs et inclusifs que sur la représentation équitable des femmes aux postes de direction. La Stratégie s'est révélée efficace car elle s'attachait également à instaurer un environnement de travail propice, un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et un lieu de travail sans harcèlement, tout en traitant des questions clés telles que la parité hommes-femmes aux postes à responsabilité et d'autres questions liées au genre.



**Cour
Pénale
Internationale**

**International
Criminal
Court**