

Madame la Présidente, Excellences, honorable participants

Le Syndicat du personnel salue l'opportunité qui lui est offerte de participer aux discussions sur la revue de la Cour. Dès le début de cette revue, le Syndicat s'est mobilisé afin de partager le point de **vue** des membres du personnel de la Cour.

La recommandation 20 du rapport des experts reconnaît que le « Syndicat peut et devrait jouer un rôle d'appui important dans le processus de renforcement de la confiance au sein de la Cour ainsi que dans la modification de sa culture, en promouvant et en appliquant une approche collaborative et coopérative ».

Après presque 20 ans d'existence, la Cour se trouve à un tournant en tant qu'institution.

Changer la culture de travail, mettre fin à toutes formes de discriminations comme le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'intimidation et mettre en place un mécanisme de résolutions des conflits font partie des défis qu'elle doit relever.

En tant que membre du personnel, je peux vous dire que mes collègues croient au mandat de notre Cour. Je pense que ces deux dernières années, rythmées par la pandémie, le démontrent. Chacun d'entre nous a fait en sorte que le travail soit réalisé en temps et en heure et que les objectifs de la Cour soient atteints.

Ainsi, lorsque la Cour mettra en œuvre la recommandation 14 portant sur la question de la culture de travail, il est important qu'elle n'oublie pas d'impliquer les principaux acteurs que sont les membres du personnel.

Comme nous l'avons expliqué lors de nos diverses interventions, la culture organisationnelle se décrit généralement comme l'ensemble des croyances, des valeurs et des attitudes d'une organisation et comment celles-ci influencent le comportement des employés.

Il sera donc primordial que la Cour donne la possibilité aux membres du personnel de s'exprimer sur ce sujet et de prendre en considération leurs points de vue.

Le Syndicat du personnel insiste aussi sur le fait que ce changement de culture doit s'inscrire dans la durée. Ce processus doit aussi s'appuyer sur une méthodologie réfléchie et adaptée. Toute précipitation risquerait de rendre cet exercice superficiel, sans bénéfice et certainement contre-productif pour notre organisation.

Nous vous demandons donc, vous États Parties, ainsi que le Mécanisme d'examen, d'établir des objectifs clairs, tangibles et mesurables dans le temps.

Nous encourageons également l'Assemblée des États Parties et les Principaux de la Cour à combiner leurs efforts afin d'assurer une efficacité optimale et harmonisée au processus qui sera mis en place. Le principe « une seule Cour » doit être plus que jamais au cœur de ce projet commun.

Concernant la question du harcèlement et de l'intimidation (R87, R129,R130), et de la mise en œuvre d'une politique de tolérance zéro, le Syndicat réitère l'importance de la notion de responsabilité.

Cette responsabilité doit être applicable à tout membre du personnel auteur d'un comportement inapproprié quelle que soit sa position au sein de l'organisation. Elle doit aussi s'appliquer aux managers qui ne prendraient pas les mesures adéquates à l'encontre des auteurs qui seraient sous leur supervision.

En ce sens, il devient crucial que la Cour adopte un système de gestion des conflits formel et informel performant, dans lequel les membres du personnel auraient toute confiance. Un système qui permettrait aussi de résoudre en amont tout conflit en utilisant les outils de médiation.

Sur toutes ces questions, le Syndicat propose de travailler en partenariat avec la Cour, l'Assemblée des États parties et le Mécanisme d'examen.

Il est temps que notre institution, au tournant de son existence, prenne le virage nécessaire pour se mettre au niveau de l'excellence qu'elle prône.