

**Vingt-troisième session**

La Haye, 2-7 décembre 2024

Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines***I. Introduction**

1. Le présent rapport contient des informations sur les activités de ressources humaines (RH) menées en 2023 par la Cour pénale internationale (« la Cour ») dans le droit fil de ses objectifs stratégiques, tels que définis dans les plans stratégiques de la Cour et du Greffe pour 2023-2025. Le présent rapport contient également des réponses à des demandes particulières et des recommandations formulées par le Comité du budget et des finances (« le Comité »), par l'Assemblée des États Parties (« l'Assemblée »), dans l'examen des experts indépendants et par le Commissaire aux comptes. Il présente en conclusion les priorités pour 2024 en expliquant comment elles serviront les objectifs de la Cour tels que définis dans le plan stratégique du Greffe pour 2023-2025.

2. À l'instar de l'année précédente, 2023 a été difficile sur le plan de la gestion des ressources humaines. La Cour a dû faire face à des défis opérationnels en lien avec l'augmentation soudaine de la charge de travail et avec de nouveaux développements judiciaires nécessitant le recrutement et la formation en urgence de personnel hautement qualifié, tout en se concentrant sur le développement de sa culture d'entreprise afin de s'améliorer continuellement en tant qu'environnement de travail de premier plan pour tous¹. Outre une charge de travail sans précédent et des opérations complexes et à haut risque, la Cour a été confrontée à un incident de cybersécurité en septembre, qui a davantage mis à l'épreuve sa capacité opérationnelle. De nombreux membres du personnel ont à nouveau dû travailler à partir de leur domicile ou n'ont pas pu accomplir leurs tâches en raison de l'impossibilité d'accéder à certains systèmes de la Cour. Toutefois, les principales opérations en matière de ressources humaines, telles que la paie, ont été exécutées avec succès et dans les délais impartis. Une fois que la Cour a été remise en ligne à la mi-novembre, des efforts concertés ont été déployés pour achever les tâches en suspens avant la fin de l'année.

3. Comme indiqué dans l'examen des experts indépendants, la Cour reconnaît qu'il est important de transférer la responsabilité générale des ressources humaines au Greffe. En conséquence, en 2023, la Cour s'est efforcée de renforcer la Section des ressources humaines en la dotant de ressources humaines supplémentaires pour lui permettre d'assumer cette responsabilité². Jusqu'à présent, ces ressources n'ont été ajoutées que dans la catégorie des engagements de courte durée, mais la Section des ressources humaines s'efforce d'examiner ses propres besoins en ressources humaines dans la perspective de la présentation de son budget pour 2024.

4. Malgré les nombreux défis, la Section des ressources humaines a une nouvelle fois fait preuve d'une grande souplesse et d'une grande résilience organisationnelles, mettant en évidence la capacité d'adaptation

* Publié antérieurement sous la cote CBF/44/9.

¹ Plan stratégique de la Cour pénale internationale 2023-2025 (« le Plan stratégique de la CPI 2023-2025 »), section III, par. 14.

² Rapport final des experts indépendants sur l'examen de la Cour pénale internationale et du système du Statut de Rome, 30 septembre 2020, ICC-ASP/19/16, section II, p. 49, R89.

de son personnel³. Des progrès significatifs ont été réalisés dans des domaines stratégiques tels que l'intégration de l'amélioration continue en tant que principe opérationnel, l'attention portée à la mobilité du personnel, l'amélioration de la culture sur le lieu de travail, de la représentation géographique et de l'égalité des genres comme indiqué plus en détail dans le présent rapport⁴.

II. Leadership

Projet sur les valeurs fondamentales de la Cour

5. Le projet relatif aux valeurs fondamentales de la Cour contribue à renforcer la culture organisationnelle et à fournir une base unifiée pour un leadership collectif⁵. Une approche inclusive pour définir les valeurs fondamentales de la Cour a été adoptée afin d'obtenir l'adhésion du personnel et qu'il fasse sien ce processus. La première phase a été lancée au deuxième trimestre 2022 et s'est poursuivie tout au long de l'année 2023. Au total, plus de 500 membres du personnel de la Cour ont participé à cette initiative, et environ 35 ateliers d'équipe ont été animés par la Section des ressources humaines.

6. Le niveau élevé de participation de tous les organes de la Cour a démontré le fort intérêt du personnel à contribuer aux changements dans la culture du lieu de travail. En 2023, la Section des ressources humaines 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 facilitation.

7. À la fin de l'année 2023, les choix concernant les valeurs fondamentales de la Cour ont été ramenés à sept, pour examen par les principaux responsables de la Cour. La sélection finale des valeurs a été faite en janvier 2024 et devrait être annoncée au cours du premier trimestre 2024.

8. Après l'annonce des valeurs fondamentales de la Cour au premier trimestre 2024, la Cour devrait passer à la deuxième phase - la mise en œuvre - dans le but d'ancrer les nouvelles valeurs fondamentales aux trois niveaux de l'organisation : 1) au niveau individuel, 2) au niveau de l'équipe et 3) à l'échelle de l'ensemble de l'organisation. Conformément au but stratégique n° 6 de la CPI, qui réaffirme la priorité de favoriser un environnement dans lequel le personnel peut être fier de son travail et s'engage à respecter les valeurs fondamentales, ce travail consistera à intégrer les valeurs fondamentales dans des processus clés⁶ tels que le recrutement, l'intégration, la formation et le perfectionnement, et la gestion du comportement professionnel, afin d'aligner davantage les opérations quotidiennes sur les valeurs fondamentales⁷. L'objectif est de créer un environnement dans lequel le personnel peut adopter les valeurs fondamentales non seulement comme des déclarations de principe, mais aussi comme des pratiques à mettre en œuvre dans leur travail quotidien.

Développement organisationnel – Interventions destinées aux hauts responsables et leurs équipes à la Cour

9. La Section des ressources humaines a continué à fournir à la direction générale et à ses équipes un soutien dans la mise en place et le développement d'une culture d'équipe, dans l'amélioration de la communication et dans le renforcement du leadership individuel et d'équipe dans l'ensemble de la Cour.

10. En 2023, la Section des ressources humaines a facilité un total de 13 retraites d'équipe dans l'ensemble de la Cour. Ces événements ont aidé les participants à lancer et à renforcer le dialogue au sein de leurs équipes et leur ont offert une occasion unique d'être informés des résultats de l'enquête éclair sur la motivation du personnel et d'y réfléchir. Au cours de ces retraites, les équipes ont engagé un dialogue ouvert afin d'identifier et de discuter des défis à relever au sein de leurs bureaux ou de leurs sections et de créer collectivement des solutions. La Cour reconnaît qu'il s'agit là d'étapes importantes vers l'élaboration d'une culture d'équipe plus forte.

³ Plan stratégique de la CPI 2023-2025, par. 12 et 19.

⁴ Plan stratégique de la CPI 2023-2025, but stratégique 8.

⁵ Plan stratégique de la CPI 2023-2025, but stratégique 6.

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

11. Parmi les exemples du soutien apporté en 2023 par la Section des ressources humaines à la Cour en la matière figurent la retraite de la Direction des services de gestion du Greffe, la réunion d'information destinée à l'ensemble du personnel de la Direction des services de gestion, la retraite de l'équipe de direction du Pilier A du Bureau du Procureur, le soutien continu aux équipes du Bureau du Procureur (telles que les équipes unifiées pour l'Ukraine, le Venezuela et l'Afghanistan), ainsi que le soutien à la Présidence et aux Chambres. Vers la fin de l'année 2023, la Section des ressources humaines a soutenu l'organisation d'événements de renforcement de l'équipe de la Section préliminaire et du Secrétariat du Fonds au profit des victimes.

12. Cette série réussie de retraites et d'événements soutenus par la Section des ressources humaines illustre la nouvelle méthode d'appui au développement organisationnel. Sa poursuite à l'avenir fera l'objet d'une évaluation plus approfondie à la lumière de facteurs pertinents, notamment les ressources et l'agenda des priorités de la Section des ressources humaines en 2024.

Développement du leadership

13. 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 (« l'ONU ») ; et 2) le certificat électronique de développement du leadership et de la gestion de l'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 des Nations Unies. 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 2023 afin de capitaliser les places disponibles qui n'avaient pas été utilisées à la date de fin initiale de l'accord.

14. *Programme de perfectionnement des cadres supérieurs du système des Nations Unies* : au total, 31 membres du personnel ont participé au programme de perfectionnement des cadres supérieurs du système des Nations Unies depuis le lancement du programme. Grâce à une communication active sur les progrès de la formation entre la Section des ressources humaines et l'École des cadres du système des Nations Unies, le programme a été géré efficacement et l'évaluation finale devrait démontrer son incidence sur les personnes ayant bénéficié du programme et sur leurs compétences en matière de leadership.

15. *Certificat électronique sur le leadership et la gestion* : en 2022, le programme de certificat électronique sur le leadership et la gestion est entré dans sa troisième année, accueillant un groupe de neuf fonctionnaires de niveau P-4. Le certificat électronique sur le leadership et la gestion a été étendu pour répondre également aux besoins de développement des responsables de niveau intermédiaire, ce qui a permis à 30 fonctionnaires supplémentaires de niveau P-3 d'y participer. Le certificat électronique sur le leadership et la gestion devait s'achever en 2023, mais a dû être prolongé jusqu'au premier trimestre 2024 en raison des problèmes d'accessibilité liés à l'incident de cybersécurité survenu en septembre 2023. La Section des ressources humaines prévoit de procéder à une révision du certificat en examinant les données démographiques et l'efficacité du cours en 2024.

16. Le calendrier initial pour l'évaluation des résultats de ces deux programmes et l'organisation d'un événement pour les anciens élèves afin de recueillir des commentaires sur leur efficacité a été décalé au premier semestre 2024 en raison de l'incident de cybersécurité. Le calendrier modifié permettra aux participants restants de terminer le programme au début de l'année 2024. Les résultats de l'évaluation serviront de base à la définition de l'orientation stratégique des prochains programmes de développement du leadership, qui devraient débiter au second semestre 2024.

Intégrer le Cadre de renforcement du leadership de la Cour dans les processus de ressources humaines⁸

17. Des efforts continus ont été déployés pour intégrer le Cadre de renforcement du leadership et les éléments d'apprentissage de la Cour dans les processus de ressources humaines, dans le but de créer un environnement dans lequel les compétences d'encadrement ne sont pas considérées isolément, mais sont exercées naturellement dans le cadre des interactions et des activités quotidiennes à tous les niveaux de la

⁸ Rapport final des experts indépendants sur l'examen de la Cour pénale internationale et du système du Statut de Rome, 30 septembre 2020, ICC-ASP/19/16, section II, p. 20, R16.

Cour. À cet effet, des efforts délibérés doivent se poursuivre pour lier les initiatives d'apprentissage pertinentes au Cadre de renforcement du leadership de la Cour, qui constitue le fondement principal du dispositif en matière de leadership de l'organisation. L'association faite entre le programme de mentorat de la Cour (développé plus bas) et le Cadre de renforcement du leadership en a été un bon exemple. Les cadres ont été invités à jouer le rôle de mentor et ont pu mettre en œuvre le Cadre de renforcement du leadership. Les données démographiques montrent que 79 pour cent des mentors du programme de mentorat de la Cour ont des responsabilités managériales. En outre, le programme offre aux cadres participants l'occasion de mettre en pratique leurs compétences en matière de mentorat et de coaching par le biais de leurs interactions avec les personnes suivies, avec le soutien et les conseils de la Section des ressources humaines

18. De même, une refonte du programme d'intégration est prévue pour 2024 afin de l'associer plus étroitement au Cadre de renforcement du leadership et aux perspectives en matière de thématique du genre. La Section des ressources humaines continue d'explorer les moyens de promouvoir le Cadre de renforcement du leadership dans l'ensemble de la Cour en 2024, parallèlement au lancement des nouvelles valeurs fondamentales.

Observations relatives à Developmental360 pour les gestionnaires de personnel

19. En 2023, la Cour a continué à soutenir les gestionnaires de personnel en poursuivant le déploiement de l'outil de rétroaction Developmental360 basé sur le Cadre de renforcement du leadership de la Cour. L'outil Developmental360 offre aux cadres et aux responsables des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement en les aidant à identifier leurs atouts et les domaines potentiels d'amélioration grâce à un retour d'information clair, fondé sur des données probantes et exploitable⁹. Tous les participants ont bénéficié d'un retour d'information individuel et approfondi de la part d'experts qualifiés. Afin de soutenir davantage les gestionnaires de personnel dans les actions de suivi après réception du retour d'information, un nouvel outil « TalentAccelerator » a été lancé en 2023. Grâce à cet outil, les participants peuvent saisir et suivre leurs objectifs de perfectionnement avec le soutien des personnes chargées de leur faire un retour d'information.

20. Au total, 37 membres du personnel ont bénéficié de cette offre de renforcement du leadership en 2023. À ce jour, près de 50 pour cent des membres du personnel remplissant des fonctions de supervision ont participé au processus Developmental360 et 28 pour cent le suivent actuellement (avec un certain retard dû au manque d'accès à Internet au siège de la Cour et dans les bureaux de pays à la suite de l'incident de cybersécurité). La Cour est convaincue que ces membres du personnel sont sur la bonne voie et qu'ils achèveront le processus en 2024. L'objectif est d'atteindre au moins 75 pour cent de conformité d'ici à la fin de 2024.

III. Apprentissage et perfectionnement

Apprentissage linguistique

21. Le programme de langue française de la Cour a été mis à la disposition des membres du personnel tout au long de l'année 2023. En 2022-2023, un groupe de 27 personnes a participé au programme et en 2023-2024, ce sont 38 personnes qui se sont inscrites. Les avantages du programme contribuent directement à sensibiliser à l'importance du bilinguisme à la Cour, à renforcer la maîtrise du français au sein du personnel et à permettre une meilleure collaboration entre le siège et les bureaux de pays francophones.

22. Après l'achèvement réussi du module pilote en *communication professionnelle et français juridique*, créé par l'Organisation internationale de la Francophonie (« l'OIF »), le module a entamé son premier cycle trimestriel en 2022-2023¹⁰. En 2023, la formation en français juridique a été suivie par sept participants et six personnes sont inscrites au deuxième semestre 2024.

23. Conformément à son calendrier annuel, l'examen d'aptitudes linguistiques de l'ONU a été proposé en 2023 et 15 candidats attendent à présent leurs résultats.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ L'OIF finance le coût du module à hauteur de 50 pour cent.

Formation sur les préjugés inconscients

24. La formation en ligne sur les *préjugés inconscients lors du processus de recrutement* est un prérequis pour le personnel participant aux jurys de sélection. Au total, 58 membres du personnel qui venaient d'être nommés à ce titre ont donc suivi la formation avant toute participation à la sélection de candidats. Ce cours en ligne élémentaire a constitué un guide informatif qui a contribué à sensibiliser le personnel aux préjugés inconscients¹¹.

Formation à la lutte contre le harcèlement

25. Parallèlement à sa promulgation en 2023, la Cour a organisé deux sessions d'information pour faire connaître au personnel ses droits et obligations en vertu de l'Instruction administrative relative à la discrimination, au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et à l'abus de pouvoir (ICC/AI/2022/003). Les sessions d'information ont été bien suivies et ont été facilitées avec le soutien, entre autres, de la Section des ressources humaines, du Bureau des affaires juridiques du Greffe, du Conseil du syndicat du personnel, du médiateur, du conseiller du personnel de l'Unité de la santé au travail, du Mécanisme de contrôle indépendant et de la responsable de la coordination pour l'égalité des genres.

26. Pour la prochaine étape, la Cour s'efforce de créer deux nouvelles formations obligatoires sur la lutte contre le harcèlement et sur l'égalité entre les hommes et les femmes, respectivement. Ces deux cours sont essentiels pour sensibiliser aux questions de harcèlement et pour promouvoir la prise de conscience des questions de genre afin de favoriser l'inclusion sur le lieu de travail. Ils visent également à informer les membres du personnel des implications éthiques et juridiques du harcèlement à la Cour, afin de mieux faire respecter la réglementation. Pour finir, elles permettront aux victimes d'abus et de harcèlement ainsi qu'aux témoins de s'exprimer et d'agir.

27. La Section des ressources humaines et le responsable de la coordination pour l'égalité des genres ont progressé dans ce travail en 2023, et ces formations devraient être proposées en 2024.

28. Ces cours font partie des nombreuses mesures prises par la Cour pour contribuer à l'instauration d'une culture positive sur le lieu de travail, avec des effets d'entraînement sur le moral et la fidélisation du personnel.

Programme d'intégration

29. En 2023, le programme d'intégration de la Cour a permis à 106 nouveaux membres du personnel de se familiariser avec la Cour en tant qu'organisation, ses normes de travail et sa culture. L'objectif du programme est resté le même, à savoir 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 est 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.

30. 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 chacun.

Salons de l'apprentissage et du perfectionnement

31. 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 et leur ont rappelé la stratégie d'apprentissage et de perfectionnement, ainsi que les éléments d'apprentissage supplémentaires que la Section des ressources humaines a mis à leur disposition

¹¹ Résolution ICC-ASP/22/Res4, version avancée, section M, par. 3.

pour les soutenir dans cette démarche. 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 personnelles. Afin de renforcer l'efficacité de cette approche, il est envisagé de diffuser, en 2024, le calendrier d'apprentissage et de perfectionnement à un groupe plus large de membres du personnel.

Aide à la transition professionnelle lors de la réduction des effectifs d'un bureau de pays

32. Suite à la décision de réduire les effectifs du bureau de pays au Mali, la Section des ressources humaines a fourni au personnel concerné un accès aux parcours d'apprentissage sur LinkedIn, avec un contenu adapté à leur profil, afin de les aider à acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à une transition réussie vers de nouvelles opportunités.

Programme de mentorat

33. Le programme de mentorat nouvellement remodelé, qui met fortement l'accent sur la question du genre, a été lancé en 2022 et a été dispensé tout au long de l'année 2023. Les nouvelles caractéristiques du programme de mentorat sont fondées sur les enseignements tirés du programme pilote mis en œuvre en 2019-2020, reliant le programme au Cadre de renforcement du leadership de la Cour mentionné plus haut. 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.

34. Le programme a accueilli 36 binômes mentor-mentoré, comprenant à la fois des mentors internes et externes. Il était initialement prévu qu'il se déroule jusqu'à la fin de 2023, mais il a été prolongé de trois mois en 2024 en raison de l'incident de cybersécurité. Une évaluation complète du programme et un retour d'expérience seront disponibles à l'issue du programme, qui devrait avoir lieu à la fin du premier trimestre 2024.

35. En outre, le programme de mentorat 2024 a démarré à la fin de l'année 2023. Il mettra notamment l'accent 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 sexiste.

36. En 2024, l'équipe chargée de l'apprentissage et du perfectionnement continuera d'évaluer et d'adapter les formations susmentionnées afin de renforcer le développement professionnel du personnel de la Cour¹².

37. En outre, la recommandation du Commissaire aux comptes concernant le renforcement des capacités de la Cour en matière de formation et de perfectionnement reste une priorité¹³. Cependant, le budget de la Cour pour la formation et le développement n'a pas été augmenté en conséquence et la mise en œuvre d'un certain nombre de projets reste un défi. Une nouvelle politique d'apprentissage et de développement sera élaborée et examinée dans le cadre d'une consultation interorganes¹⁴. La Section des ressources humaines entend donner la priorité à l'élaboration et à la promulgation de l'Instruction administrative relative à l'apprentissage et au développement en 2024 afin d'évaluer systématiquement les besoins, ainsi que les résultats escomptés en matière d'apprentissage et de développement et pouvoir répondre à la demande future.

IV. Gestion du comportement professionnel

38. Les taux de conformité avec le système d'évaluation du comportement professionnel sont restés à leurs niveaux les plus élevés, traduisant les efforts déployés chaque année sur le plan organisationnel pour mettre en avant l'importance du processus de gestion du comportement professionnel. La définition des objectifs a atteint un taux de 95 pour cent pour la période 2023-2024 (similaire à 2022-2023, 2021-2022 et 2020-2021)

¹² Rapport final des experts indépendants sur l'examen de la Cour pénale internationale et du système du Statut de Rome, 30 septembre 2020, ICC-ASP/19/16, section II, p 53, R99.

¹³ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, ICC-ASP/17/7, Recommandation 1.

¹⁴ Conformément à l'objectif prioritaire 2.2 du Plan stratégique du Greffe 2023-2025.

et le taux de conformité final pour 2022-2023, qui sera finalisé en mars 2024, devrait atteindre 97 pour cent, comme pour les années précédentes.

39. La gestion du comportement professionnel reste un sujet d'une grande pertinence au sein de la Cour. De nombreuses sessions *ad hoc* destinées aux cadres et aux membres du personnel ont été organisées afin de discuter des particularités du processus et/ou de questions spécifiques telles que la gestion des comportements professionnels insatisfaisants et le lancement de plans d'amélioration du comportement professionnel. Les questions relatives au comportement professionnel ont également été abordées lors des nombreuses interventions consacrées au développement organisationnel (les retraites) qui ont eu lieu en 2023.

40. Les efforts déployés par la Section des ressources humaines pour répondre plus étroitement aux besoins des activités de la Cour à partir de 2022 ont été approuvés par la Cour. À cet égard, la Section des ressources humaines a, par exemple, continué d'organiser des ateliers dédiés à la gestion du comportement professionnel pour les chefs des équipes unifiées du Bureau du Procureur en 2023 afin de poursuivre le soutien aux hauts responsables de la Cour, en permettant des échanges significatifs de retour d'information et en identifiant les personnes très performantes et celles qui le sont moins.

41. Enfin, en 2023, la Section des ressources humaines a rejoint une communauté de pratique des Nations Unies consacrée à la gestion du comportement professionnel avec des collègues de différentes agences des Nations Unies afin de tirer des enseignements des meilleures pratiques, de définir des critères de référence et de travailler sur des questions communes spécifiques telles que le comportement professionnel qui ne donne pas satisfaction et la reconnaissance de la haute performance. Les travaux de la communauté de pratique ont débuté au second semestre de l'année 2023 et se poursuivront tout au long de l'année 2024, débouchant sur des actions et des recommandations concrètes que les organisations participantes, telles que la Cour, peuvent mettre en œuvre.

42. Maintenir un taux de conformité avec le processus de gestion du comportement professionnel à un niveau élevé (à savoir 96 pour cent pour la définition des objectifs et un taux final de 97 pour cent) reste une priorité pour 2024.

43. En outre, en 2024, avec la communication et la mise en œuvre des valeurs fondamentales, la Section des ressources humaines étudiera la façon d'intégrer les nouvelles valeurs dans le processus de gestion du comportement professionnel de la Cour.

44. En outre, la Cour continuera d'aider les responsables et le personnel à instaurer une culture de la confiance et du retour d'information continu, en utilisant des outils pratiques tels que des ateliers, des sessions pour les responsables et de nouveaux supports en ligne.

V. Motivation et bien-être du personnel

45. La motivation et le bien-être du personnel restent des priorités stratégiques pour la Cour. En novembre 2022, la première enquête éclair sur la motivation du personnel a été menée afin de suivre les progrès réalisés s'agissant des cinq piliers de la Cour définis après l'enquête menée en 2021, à savoir :

- a) Éthique et règles de conduite ;
- b) Leadership, avec une importance particulière accordée aux valeurs, à la mobilisation du personnel et à la communication interne ;
- c) Bien-être, dont prévention du stress ;
- d) Sélection du personnel et évolution professionnelle ;
- e) Promotion de l'égalité entre les genres, notamment en comblant les lacunes en la matière, entre autres dans le cadre des quatre piliers prioritaires précédents.

46. Les résultats de l'enquête éclair sur la motivation du personnel menée en 2022 ont été publiés au cours du premier trimestre 2023. Des efforts conséquents ont ensuite été déployés pour discuter des résultats avec les hauts responsables, les cadres supérieurs de la Cour et l'ensemble du personnel. Les hauts responsables

ont, par exemple, organisé une réunion publique pour l'ensemble de la Cour en mars 2023, au cours de laquelle les résultats et les mesures prises ont été discutés ouvertement avec le personnel. Tout au long de l'année, la motivation a été un thème central des nombreuses interventions de développement organisationnel (retraites) organisées dans les différents organes de la Cour.

47. Conformément à l'engagement pris par les chefs d'organe d'améliorer davantage l'environnement de travail de la Cour et de contribuer à la création d'un esprit d'ouverture, de soutien et de développement, la deuxième enquête éclair sur la motivation du personnel a été menée en novembre 2023, recueillant un taux de réponse significatif de 68 pour cent (contre 54 pour cent pour l'enquête éclair menée en 2022). Les résultats de l'enquête éclair conduite en 2023 ont été publiés en février 2024.

48. Les résultats de l'enquête éclair sur la motivation du personnel de 2023 étant à présent disponibles, les hauts responsables de la Cour et le Comité pour le bien-être et la motivation du personnel comptent procéder à leur analyse afin d'en déduire des actions de suivi pour 2024. Une série de recommandations sera établie par la Section des ressources humaines pour répondre aux points clés soulevés par le personnel et renforcer la motivation du personnel.

49. En outre, la Section des ressources humaines continuera à conseiller les directeurs de division et les chefs de section sur la manière de mettre en œuvre et d'assurer le suivi des plans d'action relatifs à la participation du personnel. En milieu d'année, les préparatifs pour le lancement de l'enquête complète sur la motivation, prévue pour le dernier trimestre de 2024, commenceront.

VI. Planification des effectifs

50. En 2023, la planification des effectifs à la Cour s'est poursuivie conformément aux objectifs stratégiques du Greffe et de la Cour, en particulier s'agissant de : 1) la mobilité interne (le projet des familles d'emploi) et 2) l'amélioration continue des processus RH existants et l'automatisation des rapports au moyen de tableaux de bord et d'outils d'établissement de rapports. Les initiatives susmentionnées ont un impact direct sur les efforts déployés par la Cour pour améliorer la GRGB au fil du temps, en plus de favoriser l'efficacité et la normalisation non seulement des processus RH, mais aussi d'autres processus en dehors de la Section des ressources humaines relatifs, par exemple, à l'accueil et au départ du personnel.

Mobilité interne (projet des familles d'emploi)

51. 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 les réseaux d'emplois et les familles d'emplois¹⁵. Le travail s'est également poursuivi en interne afin de créer une base de données de profils d'emploi et d'un référentiel commun afin de fournir la structure nécessaire et une base pour les prochaines étapes du projet qui se poursuivront au cours des deux prochaines années. Au cours de l'été 2023, un avis de vacance a été publié pour recruter un consultant chargé de poursuivre le développement des méthodologies pour le projet de mobilité interne, en vue d'identifier les synergies entre les différents emplois qui conduiront à la création de descriptions d'emploi génériques. Le recrutement pour le poste susmentionné a été mis en attente jusqu'à l'arrivée du nouveau chef de l'Unité de développement organisationnel et reprendra au début de l'année 2024.

52. La Cour reconnaît qu'il est essentiel d'accroître la mobilité interne, comme le soulignent les recommandations du groupe d'experts indépendants¹⁶. En conséquence, en 2024, la Section des ressources humaines continuera d'étudier les moyens de renforcer une plus grande mobilité interne du personnel de la Cour afin de soutenir une transition vers un personnel plus agile, permettant à

¹⁵ Rapport final des experts indépendants sur l'examen de la Cour pénale internationale et du système du Statut de Rome, 30 septembre 2020, ICC-ASP/19/16, section II, p 51, R92

¹⁶ *Ibid.*, p. 45, R85.

L'organisation de s'adapter plus rapidement à l'évolution des priorités tout en soutenant le développement du personnel.

Initiatives d'amélioration continue en 2023

Vue d'ensemble des informations communiquées par la Section des ressources humaines

53. En 2022, la première vue d'ensemble des informations communiquées par la Section des ressources humaines a été produite pour donner de la visibilité à ces activités. Sur cette base, une analyse a été réalisée en 2023 afin de mettre en évidence les gains d'efficacité potentiels en matière de communication de l'information. Cette analyse a débouché sur des recommandations visant à a) automatiser un certain nombre de rapports trimestriels ; b) identifier les données de référence les plus couramment utilisées dans les outils de communication de l'information en ligne existants ; c) créer un portail des données des ressources humaines en ligne afin de fournir des données en temps réel précises et fiables pour la production de 14 rapports différents ; et d) inclure l'automatisation de cinq rapports différents sur le recrutement de talents dans le projet de tableau de bord de renseignement pour le recrutement de talents. L'objectif du tableau de bord est de fournir des données en temps réel sur le plan de recrutement, les listes de réserve, la charge de travail, l'état des recrutements en cours et les indicateurs liés au recrutement.

Congé de maladie

54. À la suite de l'analyse de la saisie des jours de congé de maladie provisoire en attente dans le système et du retour d'information reçu des gestionnaires et des responsables du suivi du temps, la Section des ressources humaines et les experts de l'équipe SAP ont travaillé sur l'automatisation des notifications de congé de maladie. L'objectif est de rappeler aux membres du personnel leur obligation de justifier leur absence en cas de maladie, d'accident ou d'exigences en matière de santé publique. Les notifications ont été mises en œuvre à la fin de l'année 2023.

Nouveaux rapports et outils automatisés

55. Les travaux relatifs à l'élaboration de nouveaux rapports automatisés, tels que la contribution de la Section des ressources humaines au rapport du Conseil de coordination et l'outil de communication sur l'aperçu des effectifs, qui est essentiel pour la planification des effectifs en général et pour la communication d'informations relatives aux ressources humaines et le travail quotidien de la Section des ressources humaines, se sont poursuivis.

56. L'outil de communication sur la rotation du personnel et celui sur la représentation géographique et l'égalité des genres ont été complétés de façon significative.

Utilisation des données et visibilité

57. En permettant aux parties prenantes extérieures à la Section des ressources humaines d'utiliser des outils tels que le Rapport par État Partie et l'outil de communication sur la représentation géographique et l'égalité des genres, avec un accès pratique aux données en temps réel, il a été possible de renforcer la visibilité de la situation actuelle relative à la représentation géographique et à l'égalité des genres au sein de la Cour. Plusieurs sessions d'information ont été organisées afin de présenter ces outils aux parties prenantes, de les conseiller sur la meilleure façon de les utiliser pour obtenir un résultat optimal et d'encourager le dialogue en se fondant sur les données de la Cour.

58. À cet égard, en 2024, la Section des ressources humaines examinera ces outils pour déterminer s'ils peuvent être mis à la disposition des jurys de recrutement en vue d'étayer une position et de prendre une décision éclairée en matière de représentation géographique et d'égalité des genres.

59. En 2023, le personnel de la Section des ressources humaines chargé des nouveaux outils de communication d'information et des gains d'efficacité susmentionnés a également commencé à collaborer avec des experts en la matière afin d'assurer une analyse comparative et un développement des connaissances appropriés au sein de la Cour. La Cour a notamment a) participé à la communauté de pratique de l'ONU sur l'analyse, où les connaissances des organisations de l'ONU en matière d'analyse ont été communiquées et appliquées, dans la mesure du possible, à la Cour ; b) rejoint la communauté de pratique de l'ONU pour la

planification stratégique des effectifs, qui donne accès à un large éventail de ressources, de meilleures pratiques et de critères de référence pour renforcer les efforts de la Cour dans ce domaine ; et c) participé à un événement externe SAP SuccessFactors consacré aux derniers développements technologiques pour la gestion des talents et la planification des effectifs. La participation à de tels forums permet à la Cour d'aligner ses outils de mesure sur ceux des Nations unies et confirme que la Cour est sur la bonne voie en matière de planification des effectifs. Il n'en reste pas moins que la Cour doit encore renforcer son action dans l'application des nouvelles technologies et de nouveaux systèmes.

60. En 2024, la mobilité interne à la Cour fera l'objet d'une analyse approfondie afin d'élaborer des mesures ciblées pour consolider ses efforts dans ce domaine. Le projet des familles d'emploi servira de base de départ pour mettre en œuvre les mesures futures. De nouveaux tableaux de bord et outils de communication d'information seront développés pour faciliter la rédaction de rapports et améliorer les efforts en matière de représentation et d'égalité des genres et d'allocation des ressources. Une plus grande visibilité des données et de la charge de travail sera offerte aux parties prenantes directement impliquées dans ces efforts. La collaboration sur des projets visant à améliorer l'accueil et le départ à l'échelle de l'ensemble de la Cour avec des parties prenantes extérieures à la Section des ressources humaines se poursuivra également en 2024.

VII. Recrutement et sélection du personnel

61. Recruter les personnes les plus qualifiées dans le respect de la diversité reste une priorité pour la Cour. Un nombre important de recrutements a eu lieu en 2023. Au total, 63 postes permanents vacants ont été pourvus, ce qui représente une diminution de 6,35 pour cent par rapport à 2022. En 2023, 192 processus de recrutement ont été lancés, soit environ 7,26 pour cent de plus que l'année précédente, dont 23 pour des postes permanents, 23 pour des postes d'assistance temporaire, 36 postes de vacataires, notamment des postes de linguistes indépendants et d'autres rôles externes, 16 à partir des listes de réserve et 94 pour des engagements de courte durée. Ces chiffres reflètent une augmentation significative des besoins en personnel qui s'expliquent par la poursuite des activités d'enquête en Ukraine, l'établissement d'un lieu d'affectation dans ce pays et d'autres nouvelles enquêtes entreprises par la Cour.

62. En 2023, la Section des ressources humaines a travaillé sur plusieurs priorités pour s'assurer que la Cour puisse répondre efficacement à ses besoins en matière de recrutement et de sélection du personnel.

63. Au début de l'année 2023, un plan de recrutement pour l'ensemble de la Cour a été établi, soutenu et approuvé par les hauts responsables afin de permettre une approche stratégique et prioritaire du recrutement de talents. Tous les recrutements ont été inclus dans les catégories suivantes :

- *Recrutement prioritaire* (il est essentiel de pourvoir le poste pour le programme, la division ou le cadre concerné) ;
- *Appui judiciaire ou activités de poursuite* (il est essentiel de pourvoir le poste pour garantir un appui au mandat principal de la Cour) ; et
- *Recrutement ordinaire* (il est nécessaire de pourvoir le poste pour maintenir l'activité normale).

64. La capacité de l'équipe de recrutement a été renforcée par des ressources supplémentaires de courte durée afin de permettre à la Section des ressources humaines de respecter les priorités fixées et le plan de recrutement¹⁷.

65. Lors de la dernière enquête sur la motivation du personnel menée en 2021, les catégories les moins bien notées dans l'ensemble de l'organisation étaient la sélection et le développement du personnel, ce qui indique la nécessité d'un changement significatif. Afin de renforcer la confiance au sein de l'organisation dans le fait que les processus de recrutement et de sélection à la Cour sont mis en œuvre de manière objective et selon des normes éthiques élevées, et que les pratiques de recrutement actuelles garantissent que les meilleurs candidats sont recrutés, plusieurs webinaires et présentations en face à face ont été organisés à l'intention des parties prenantes

¹⁷ *Ibid.*, p. 49, R89, et p. 51, R94.

internes : a) un webinaire en ligne pour la Division des services judiciaires, destiné aux cadres moyens et supérieurs ; et b) une présentation en face à face pour les membres du Comité d'examen de la sélection.

66. En 2023, la Section des ressources humaines a également apporté son soutien tout au long du processus de sélection pour le recrutement et la nomination de fonctionnaires de haut niveau tels que le Greffier, qui a pris ses fonctions en avril 2023, et le Directeur exécutif du Fonds au profit des victimes (D-1). Grâce aux recherches effectuées via la page LinkedIn de la CPI, ce dernier recrutement a abouti à un résultat très positif, avec la nomination d'une candidate issue d'un pays sous-représenté du Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes.

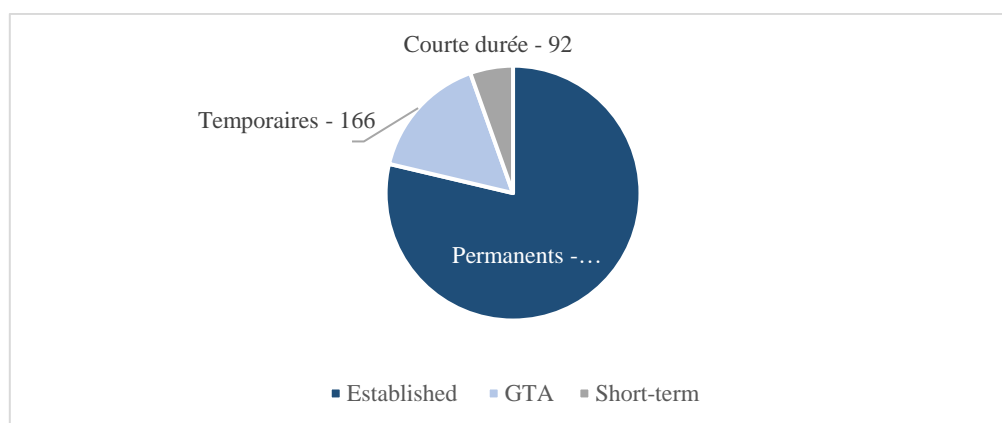
67. En 2024, le recrutement du personnel restera une priorité pour la Cour. La Cour rendra compte au Comité de ses progrès dans le cadre de son Rapport sur la gestion des ressources humaines de l'année prochaine.

VIII. Effectifs de la Cour et statistiques de recrutement

Effectif

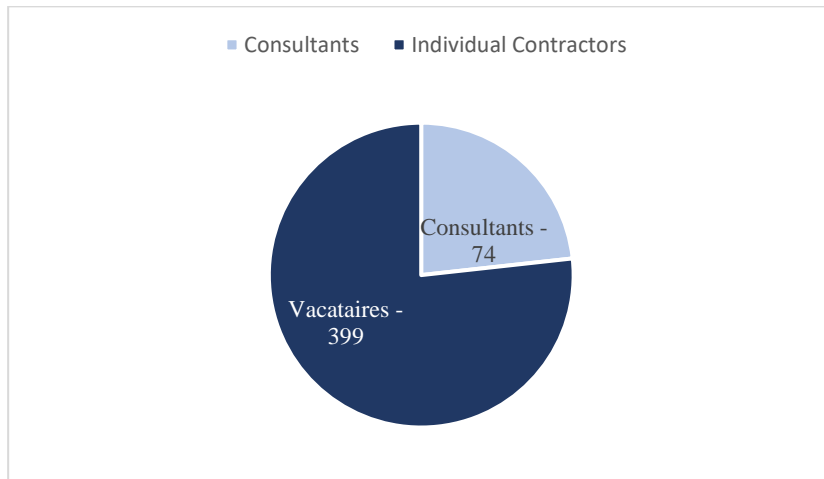
68. Les effectifs de la Cour se composent de personnel occupant des postes permanents ainsi que des postes au titre du personnel temporaire afin d'atteindre les objectifs fondamentaux de la Cour. En outre, le personnel titulaire d'un engagement de courte durée fournit un appui pour des besoins à court terme de moins d'un an, généralement pour remplacer du personnel en congé ou des postes vacants dans l'attente de la finalisation du processus de recrutement.

Figure 1 : Nombre de fonctionnaires par type de contrat en 2023



69. Outre le personnel, des consultants sont engagés lorsque la Cour a besoin d'experts hautement spécialisés pour fournir des services qui ne peuvent être assurés par le personnel actuel faute de connaissances et d'expertise spécialisées. Des consultants et des vacataires sont engagés à titre temporaire et ponctuel pour fournir des services qui ne relèvent pas des fonctions du personnel, mais se rapportent aux activités programmées ou mandatées de la Cour. La Cour a entendu l'appel des États Parties visant à explorer des options flexibles en matière de ressources humaines et a, parallèlement aux engagements de courte durée, élargi son recours aux consultants, aux vacataires et au personnel détaché.

Figure 2 : Part des consultants et des vacataires, au 31 décembre 2023¹⁸



Niveaux de recrutement et de dotation en personnel

70. En 2023, l'Assemblée a approuvé 965 postes permanents et 212¹⁹ postes temporaires, dans les limites de l'enveloppe budgétaire approuvée, pour permettre à la Cour d'atteindre ses objectifs fixés

Figure 3 : Effectif et postes vacants, 2022 et 2023

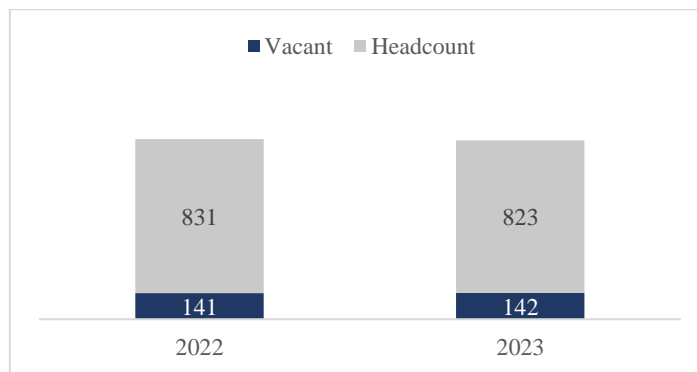
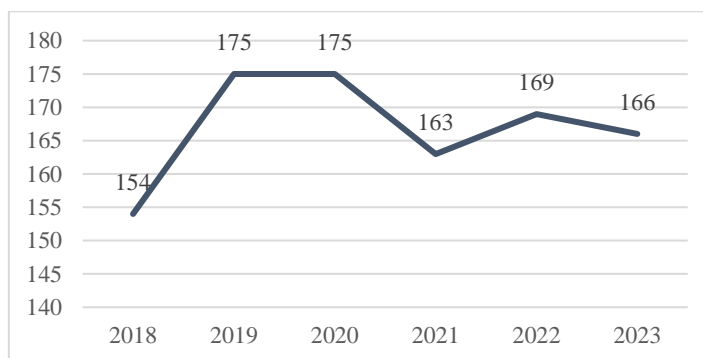


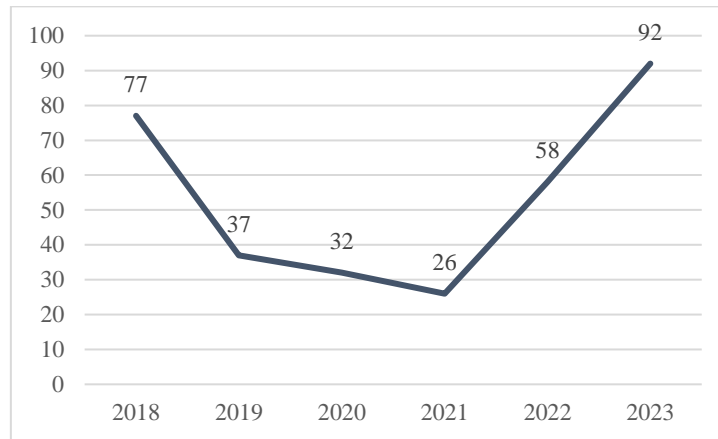
Figure 4 : Nombre de postes temporaires



¹⁸ Ces chiffres correspondent aux effectifs gérés par la Section des ressources humaines et ne comprennent pas les avocats de la défense, les entrepreneurs commerciaux, etc.

¹⁹ La figure comprend uniquement les postes financés par l'assistance temporaire générale approuvés pour 12 mois.

Figure 5 : Nombre d'engagements de courte durée



Performances de recrutement pour les postes permanents

71. Au 31 décembre 2023, la Cour comptait 989 postes approuvés pourvus, dont 823²⁰ postes permanents à durée déterminée et 166 postes temporaires à durée déterminée.

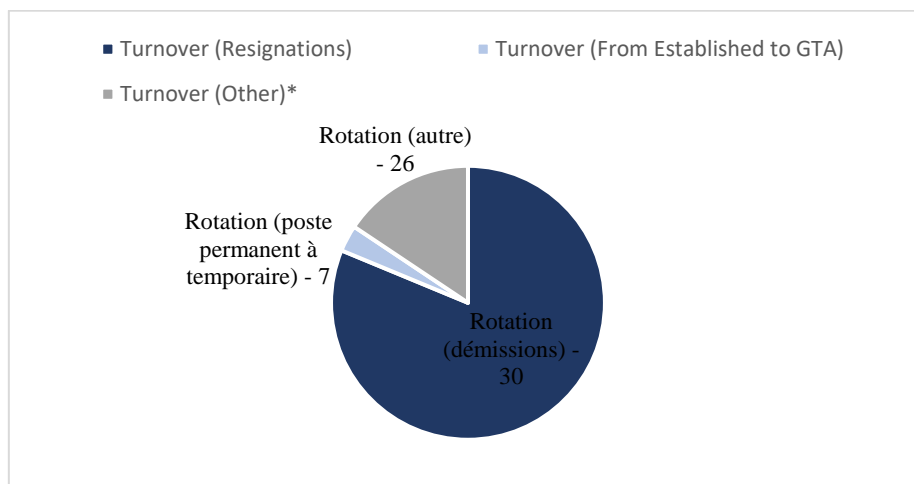
72. En 2023, 97 postes à durée déterminée ont été pourvus, soit 63 postes permanents et 34 postes temporaires. Sur les 63 postes permanents, 24 (soit 38 pour cent) ont été pourvus par des candidats externes, 26 (soit 41 pour cent) par du personnel qui occupait un poste temporaire et 13 (21 pour cent) par du personnel déjà titulaire d'un poste permanent. Au cours de l'année, la Cour a procédé à 379 épreuves écrites et à 417 entretiens²¹.

73. Outre des postes à durée déterminée, un certain nombre d'engagements de courte durée (15) ont été conclus pour remplacer le personnel en congé spécial sans solde ou en congé de maternité, ainsi que pour répondre aux besoins sur une courte durée en attendant que le poste vacant concerné soit pourvu.

74. Au total, 63 fonctionnaires qui occupaient un poste permanent ont quitté la Cour en 2023, dont dix qui ont pris leur retraite. Cela représente un taux de rotation pour la Cour d'environ 7,7 pour cent pour l'année.

75. Un récapitulatif des effectifs, des performances de recrutement, des nominations, des affectations internes et de la rotation des postes permanents de la Cour au 31 décembre 2023 est repris ci-dessous.

Figure 6 : Rotation à l'échelle de la Cour en 2023

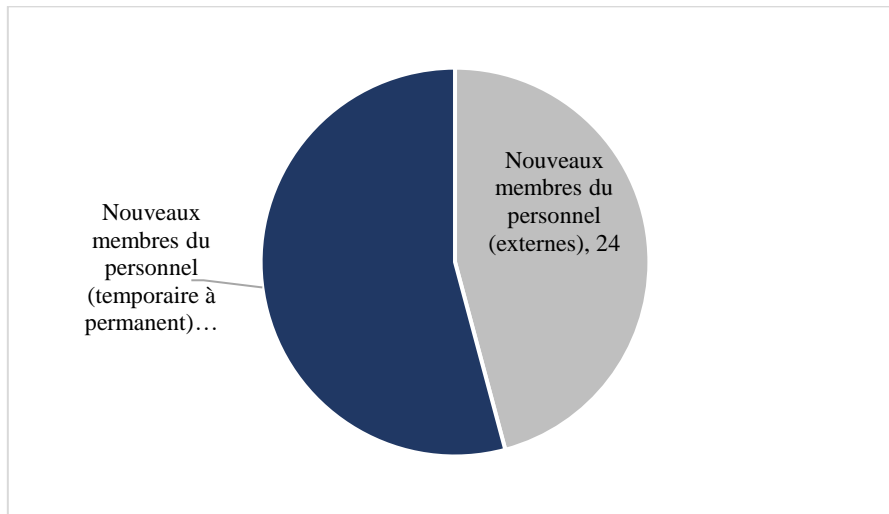


**Rotation (autre) = invalidité, retraite, décès, restructuration.*

²⁰ Dans le Grand Programme III (Greffé), le poste de président du Conseil du personnel, financé conjointement, est considéré comme pourvu.

²¹ En 2023, l'environnement de travail hybride étant désormais largement accepté, les entretiens ont eu lieu principalement par visioconférence.

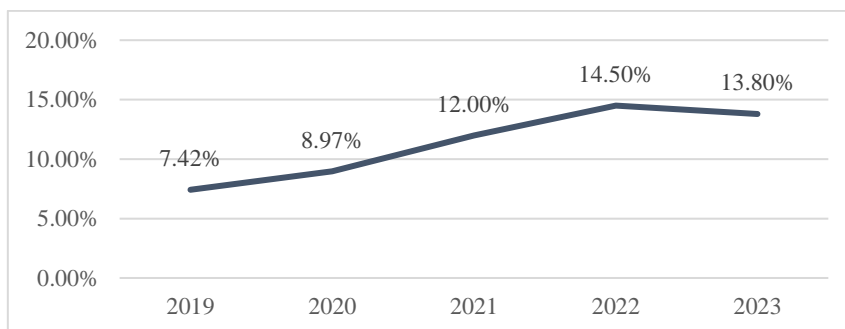
Figure 7 : Nouveaux effectifs de la Cour en 2023



Taux de vacance

76. Le taux de vacance mensuel de la Cour est passé de 14,5 pour cent à la fin de décembre 2022 à un taux moyen de 13,8 pour cent pour 2023. Il serait idéal pour la Cour d'atteindre l'équilibre entre le nombre de postes permanents vacants dû aux démissions et aux cessations de service, et le nombre d'employés nouvellement recrutés.

Figure 8 : Taux de vacance à l'échelle de la Cour



77. Conformément à la recommandation du Comité²² et à celle du Commissaire aux comptes, la Section des ressources humaines a continué à décourager l'utilisation de personnel temporaire non approuvé et a recommandé l'utilisation d'engagements de courte durée. Des progrès ont été réalisés à cet égard par rapport à l'année précédente.

78. La Cour continuera à surveiller le recours aux contrats de travail temporaire non approuvés et en rendra compte au Comité dans le cadre du rapport de l'année prochaine sur la gestion des ressources humaines.

79. La Cour s'emploie à mettre en œuvre les recommandations du Commissaire aux comptes conformément au *Plan d'action concernant les recommandations issues de l'audit externe de performance du personnel temporaire* (« le Plan d'action relatif aux recommandations de l'audit externe »)²³. Certaines des mesures qui ont été mises en œuvre sont examinées dans le présent rapport et font également l'objet d'un rapport distinct au Comité dans le cadre du Rapport de la Cour

²² CBF/41/5/version avancée, par. 90.

²³ CBF/41/9.

Personnel détaché au sein du Bureau du Procureur

80. Depuis l'été 2022, le Bureau du Procureur a continué à dialoguer avec les États Parties sur la fourniture d'un appui par la mise à disposition d'experts nationaux détachés. Tout au long des années 2022 et 2023, le Bureau du Procureur a engagé des professionnels de plus de 25 États Parties, ce qui s'est traduit par l'arrivée de plus de 70 experts nationaux détachés fournissant un appui au cours de l'année 2023.

81. Ces experts ont été engagés pour des fonctions spécialisées liées à l'ensemble des capacités dont le Bureau du Procureur a besoin et dans les diverses situations et affaires dans lesquelles il est impliqué, afin de fournir des ressources et une expertise supplémentaires indispensables.

82. Au cours du second semestre de 2023, le Bureau du Procureur a créé un fonds d'affectation spéciale pour la diversité géographique afin d'élargir l'accès au programme de détachement d'experts issus d'États Parties dont l'économie est en transition ou en développement.

83. Conformément à la recommandation 298²⁴ du Rapport du groupe d'experts indépendants, le Bureau du Procureur a poursuivi ses consultations avec le personnel en vue d'un éventuel déploiement à long terme sur le terrain. À cet égard, en 2023, le Bureau du Procureur a organisé des réunions publiques dans le but de maintenir ouverts les canaux de communication avec le personnel.

84. En outre, le Bureau du Procureur a continué de travailler avec la Section des ressources humaines sur la mobilité du personnel, en explorant notamment les conditions contractuelles pour des lieux d'affectation flexibles. En 2024, la Cour poursuivra les discussions sur la mobilité du personnel et en rendra compte au Comité dans le cadre du Rapport sur la gestion des ressources humaines de l'année prochaine.

85. Le Fonds d'affectation spéciale du Bureau du Procureur pour la diversité géographique sera mis en œuvre jusqu'en 2024 et devrait apporter une plus grande diversité au programme de détachement du Bureau du Procureur. Le Bureau du Procureur, en collaboration avec le Greffe, continuera de piloter l'élaboration, l'examen et la promulgation de lignes directrices révisées sur le personnel mis à disposition à titre gracieux afin de garantir la mise en place d'un cadre politique adapté à l'avenir²⁵.

IX. Amélioration continue – automatisation

86. La solution de prestation de services des ressources humaines fournit au personnel de la Cour un processus numérique efficace pour soumettre des demandes à la Section des ressources humaines, ainsi que la possibilité de définir des accords de niveau de service avec des indicateurs de performance clés pour mesurer la performance. Une fois ce projet achevé, la Cour disposera d'une plateforme numérique solide pour les processus des ressources humaines qui permettra aux membres du personnel et à la Section d'interagir de manière efficace et efficiente. En 2023, la Cour a poursuivi les discussions sur la mise en œuvre d'une telle solution.

87. En outre, les dossiers personnels numériques remplaceront les copies papier des dossiers officiels du personnel et il sera possible pour chaque membre du personnel d'accéder directement à son dossier et de mettre à jour les informations obsolètes. La numérisation des dossiers du personnel s'est poursuivie en 2023. Il est prévu la finalisation de tous les dossiers du personnel d'ici la fin de l'année 2024.

88. À la fin de l'année 2023, la Cour a acquis des ressources pour commencer à exécuter la phase finale de ce projet. Deux membres du personnel ont été affectés à la mise en œuvre de la plateforme de prestation de services et au changement organisationnel.

89. Les étapes suivantes devraient être mises en œuvre cette année : a) migration de la base de connaissances actuellement dans SharePoint vers la plateforme numérique au cours du premier trimestre ; b) lancement de la plateforme numérique, la prestation de services en ressources humaines étant opérationnelle pour l'équipe de gestion des contrats au cours du deuxième trimestre ; et

²⁴ Rapport final des experts indépendants sur l'examen de la Cour pénale internationale et du système du Statut de Rome, 30 septembre 2020, ICC-ASP/19/16, section II, p 168, R298

²⁵ *Ibid.*, p. 55, R103.

c) préparatifs en vue de l'inclusion d'autres équipes de la Section des ressources humaines dans la plateforme de prestation de services au cours du deuxième semestre 2024.

X. Questions juridiques et politiques

Titularisation

90. Par suite des recommandations R84 et R105 de l'Examen des experts indépendants, le Greffier a présenté au Bureau, le 14 février 2023, la proposition détaillée de la Cour pour une politique de titularisation et s'est félicité de sa présentation au Groupe de travail de La Haye et au Groupe de travail de New York de la proposition détaillée lors de leurs réunions qui se sont tenues respectivement les 22 et 24 février 2023.

91. Le 10 mars 2023, le Bureau a décidé que la Cour devrait [TRADUCTION] « commencer dès à présent les travaux internes nécessaires à la mise en œuvre de la politique de titularisation. La Cour devrait également informer le Bureau et les États de ses progrès, le cas échéant »²⁶.

92. La Cour a entrepris un travail considérable pour mettre en œuvre sa proposition, notamment en ce qui concerne les modifications du Statut et du Règlement du personnel et l'élaboration d'une nouvelle instruction administrative relative à la politique de titularisation à lire conjointement avec toutes les instructions administratives pertinentes, y compris, et sans s'y limiter, les instructions administratives relatives au système d'évaluation du comportement professionnel (ICC/AI/2019/003), au classement et reclassement des postes (ICC/AI/2018/002), aux congés de détente (ICC/AI/2017/002), au statut de fonctionnaire avec charges de famille et indemnités y afférentes (ICC/AI/2016/006 Rev.1), aux droits spéciaux des fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation désignés (ICC/AI/2016/005), à la prime de mobilité et de sujétion (ICC/AI/2016/004), aux engagements de courte durée (ICC/AI/2016/001), à la durée et prolongation des contrats à durée déterminée sur des postes permanents (ICC/AI/2013/005), à la période d'essai et évaluation du comportement professionnel (ICC/AI/2013/004) et aux fonctionnaires employés à temps partiel (ICC/AI/2008/006). En décembre 2023, l'Assemblée a décidé de mettre en œuvre une politique de titularisation à compter du 1^{er} janvier 2025²⁷.

93. Suite à la décision de l'Assemblée de mettre en œuvre une politique de titularisation à compter du 1^{er} janvier 2025, la Cour poursuivra ses efforts en 2024 pour finaliser la révision du Statut et du Règlement du personnel pertinents et des politiques connexes afin d'ancrer la politique de titularisation dans son cadre juridique.

Commission de la fonction publique internationale

94. Le cadre actuel des barèmes des traitements et des pensions des administrateurs et des agents des services généraux de la Cour suit le régime commun des Nations Unies. Cette structure est fondée sur les recommandations formulées par la Commission préparatoire de la Cour et sur les décisions adoptées par l'Assemblée à ses première et deuxième sessions. Le régime commun des Nations Unies représente l'application de normes, de méthodes et d'arrangements communs aux salaires, allocations et prestations du personnel de l'ensemble de la famille des Nations Unies. Ce système permet d'éviter des disparités significatives dans les conditions d'emploi entre les organisations internationales et la concurrence dans le recrutement du personnel, ainsi que de faciliter l'échange de personnel entre ces organisations.

95. Les conditions d'emploi du personnel du régime commun des Nations Unies sont réglementées et coordonnées par la Commission de la fonction publique internationale. La Commission de la fonction publique internationale est un organe d'experts indépendant créé par l'Assemblée générale des Nations Unies. Elle a pour mandat de réglementer et de coordonner les conditions d'emploi du personnel dans le cadre du régime commun des Nations Unies, tout en promouvant et en maintenant des normes élevées dans la fonction publique internationale.

²⁶ Bureau de l'Assemblée des États Parties, troisième réunion, [Agenda et décisions](#), 10 mars 2023.

²⁷ *Résolution de l'Assemblée des États Parties concernant la mise en œuvre de la politique de titularisation*, 14 décembre 2023, ICC-ASP/22/Res.7/version avancée.

96. Conformément à l'article 3.1 du Statut du personnel de la Cour, les salaires et les indemnités des membres du personnel sont fixés conformément aux normes du système commun des Nations Unies. Bien que ce principe ait été appliqué dès le premier jour et que la Cour se soit tenue informée des développements en cours au sein de la Commission de la fonction publique internationale et du système commun dans son ensemble, la Cour n'a pas été jusqu'à présent un membre à part entière de la Commission de la fonction publique internationale et n'a agi qu'en qualité d'observateur.

97. Pour permettre à la Cour de jouer un rôle plus actif, il est recommandé d'envisager que la Cour adhère à la Commission de la fonction publique internationale en tant que membre plutôt que de conserver son statut actuel d'observateur, plus passif. Son adhésion lui permettrait de s'exprimer lors de toutes les sessions de la Commission de la fonction publique internationale et d'assurer un échange d'informations en temps utile. La Cour serait également invitée à participer aux comités et groupes de travail de la Commission sur les réformes, ce qui lui permettrait d'exercer une certaine influence. En outre, s'agissant des enquêtes sur le coût de la vie entreprises pour le lieu d'affectation de La Haye, la Cour serait en mesure de jouer un rôle plus actif, étant donné qu'elle est la plus grande organisation à La Haye qui applique les normes du régime commun à son barème de rémunération. Dans l'ensemble, l'adhésion donnerait à la Cour le statut dont elle a besoin pour s'engager activement auprès de la Commission de la fonction publique internationale et se rapprocher du système commun des Nations Unies dans son ensemble, en garantissant l'unité et la clarté pour son personnel ainsi que pour les États Parties.

98. En 2023, le Comité a recommandé que l'Assemblée approuve l'adhésion de la Cour à la Commission de la fonction publique internationale en tant que membre à part entière et que la Cour prenne en charge les frais d'adhésion correspondants.

99. À cet égard, les efforts supplémentaires déployés par la Section des ressources humaines pour jouer un rôle plus actif au sein du Comité pour l'enquête sur les salaires locaux méritent d'être mentionnés. En établissant une relation de travail plus étroite avec les homologues concernés de l'ONU et de la Commission de la fonction publique internationale, et dans l'attente de l'approbation de l'adhésion à part entière à la Commission de la fonction publique internationale par l'Assemblée des États Parties, la Section des ressources humaines a obtenu pour la Cour un rôle *ex officio* qui lui permet de participer pleinement aux discussions du Comité pour l'enquête sur les salaires locaux, bien qu'elle n'ait pas le droit de vote. Un représentant du syndicat du personnel et un représentant de la direction des ressources humaines participeront au Comité pour l'enquête sur les salaires locaux et seront formés en conséquence. Cette avancée dans le domaine des ressources humaines garantira une plus grande clarté et un plus grand engagement pour l'ensemble de la Cour lors de l'enquête sur les salaires locaux prévue en 2024 et a été chaleureusement accueillie par le personnel des services généraux de la Cour.

100. L'Assemblée a pris note de la recommandation du Comité et a demandé à la Cour d'engager des négociations avec la Commission de la fonction publique internationale sur l'accord applicable, dans le but de présenter une proposition à l'Assemblée pour examen et adoption à sa vingt-troisième session. La Cour informera le Comité sur cette question lors de la prochaine session.

Congé parental

101. En 2023, la Cour a commencé à appliquer le nouveau régime de congé parental introduit par les Nations Unies, avec effet au 1^{er} janvier 2023, compte tenu de l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article 6.2 du Statut d'établir un régime de sécurité sociale, y compris des dispositions relatives au congé de maternité, conformément aux normes du régime commun des Nations Unies. Dans le même temps, la Cour a commencé à réviser son Règlement du personnel et toutes les politiques pertinentes afin de refléter les changements introduits par la nouvelle politique en matière de congé parental²⁸. La révision du Règlement du personnel et des politiques connexes a été suspendue en raison d'autres priorités urgentes, mais il est prévu de la reprendre en 2024.

²⁸ ST/SGB/2023/1, section I, par. 1.8, faisant référence à la règle 6.3 provisoire.

102. En 2024, la Cour poursuivra la révision de son Règlement du personnel et de ses politiques connexes afin de les aligner sur la nouvelle politique en matière de congé parental qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023, conformément à l'ONU.

*Catégorie d'administrateur national*²⁹

103. À la reprise de sa trente-huitième session, le Comité a recommandé à la Cour d'élaborer des lignes directrices concernant l'introduction de la catégorie des administrateurs nationaux³⁰. Le Comité a demandé à être tenu informé des lignes directrices élaborées et de leur mise en œuvre à sa quarante-et-unième session, au printemps 2023³¹. Lors de la quarante-et-unième session du Comité, la Cour a indiqué que les lignes directrices relatives à la catégorie des administrateurs nationaux étaient en cours d'élaboration et qu'elle devrait continuer à y travailler tout au long de l'année 2023 et probablement au-delà³².

104. En septembre 2023, la Cour a présenté son rapport sur les lignes directrices pour la mise en œuvre de la catégorie des administrateurs nationaux lors de la quarante-deuxième session du Comité.

105. La Cour note que les lignes directrices devraient être considérées comme un document évolutif qui nécessitera des ajustements au fil du temps et qui sera régulièrement mis à jour par la Section des ressources humaines sur la base des meilleures pratiques et de l'expérience acquise par la Cour à la suite de la mise en œuvre de la catégorie des administrateurs nationaux.

*Programme des Volontaires des Nations Unies*³³

106. En 2023, la Cour a poursuivi son évaluation du programme des Volontaires des Nations Unies afin de déterminer si cette catégorie de personnel pouvait lui apporter un soutien en termes de capacités. L'analyse comparative avec d'autres organisations internationales qui utilisent le programme a fourni des éclaircissements supplémentaires concernant le statut des Volontaires des Nations Unies dans l'État hôte.

107. En 2024, la Cour continuera d'engager des discussions sur le programme des Volontaires des Nations Unies, car on ignore toujours si et comment les opérations de la Cour pourraient bénéficier de cette catégorie de personnel. Si la Cour estime que l'engagement de Volontaires des Nations Unies représente une opportunité viable et bénéfique, une proposition sera soumise au Comité sous la forme d'un rapport affiné.

Politiques promulguées 2023

108. En mars 2023, la Cour a promulgué l'instruction administrative relative à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels³⁴.

109. L'objectif de cette instruction administrative est de prévenir l'exploitation sexuelle et les abus sexuels et d'y répondre de manière appropriée. Ce faisant, la Cour veillera à ce que les droits et la dignité des victimes d'exploitation et d'abus sexuels soient au cœur de ses préoccupations. La Cour ne restera pas silencieuse ou passive face aux incidents signalés, quel qu'en soit l'auteur. Elle s'emploiera activement à protéger et à soutenir les victimes et à faire en sorte que les auteurs d'actes d'exploitation et d'abus sexuels soient dûment tenus de rendre des comptes.

110. En juillet 2023, la Cour a promulgué le mandat du Comité d'examen des marchés³⁵, dont l'objet est de revoir et de modifier le mandat du Comité d'examen des marchés qui a été initialement établi par le Greffier, conformément à la section 1 de l'instruction administrative ICC/AI/2004/004, puis revu et modifié par l'instruction administrative ICC/AI/2017/006

111. En novembre 2023, la Cour a promulgué l'instruction administrative relative au Règlement du Fonds spécial pour la réinstallation des témoins et mandat et composition du Comité consultatif du Fonds spécial

²⁹ CBF/41/5/version avancée, par. 72.

³⁰ Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de la reprise de sa trente-huitième session, ICC-ASP/21/5/Add.1, par. 87.

³¹ *Ibid.*, par 88.

³² Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, CBF/41/15, par. 75.

³³ CBF/41/5/version avancée, par. 72.

³⁴ ICC/AI/2023/001.

³⁵ ICC/AI/2023/002.

pour la réinstallation des témoins³⁶. Cette instruction administrative modifie a) le Règlement du Fonds spécial pour les réinstallations qui a été promulgué par la circulaire d'information ICC/INF/2015/013 ; et b) le mandat du Comité consultatif pour le Fonds spécial pour les réinstallations qui a été adopté par le Greffier le 21 janvier 2011 et publié par la suite dans l'annexe de la circulaire d'information ICC/INF/2013/006.

Politiques en cours d'élaboration

112. Un projet de politique sur la sélection du personnel est en cours d'élaboration, et des mesures spéciales sont envisagées dans les procédures de recrutement et de sélection, dans le but d'introduire des mesures visant à améliorer la représentation géographique et l'égalité des genres. Une consultation interorganes sur le projet de politique est prévue pour 2024³⁷.

113. La Cour travaille actuellement à l'élaboration d'une instruction administrative relative à la délégation de pouvoirs, dans le but de décentraliser la prise de décision, d'aligner les pouvoirs sur les responsabilités, de renforcer l'obligation de reddition de compte et de déléguer aux cadres les pouvoirs nécessaires en matière de gestion des ressources humaines, financières et matérielles, afin de permettre une exécution efficace des mandats. La promulgation de l'instruction administrative est prévue pour 2024.

114. Comme indiqué dans le précédent Rapport sur la gestion des ressources humaines³⁸, la Cour a adhéré à l'Accord sur la mobilité inter-organisations concernant le transfert, le détachement ou le prêt de personnel entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de salaires et indemnités (« l'Accord sur la mobilité inter-organisations »). Depuis lors, la Cour a appliqué l'Accord sur la mobilité inter-organisations par le biais de protocoles d'accord permettant la mobilité externe du personnel de la Cour. Des consultations concernant une instruction administrative sur le sujet ont eu lieu en 2022. Les consultations inter-organisations restantes devraient se terminer en 2024³⁹.

115. L'introduction d'une instruction administrative relative à la politique de titularisation, comme indiqué dans la section relative à la titularisation plus haut, et la promulgation d'instructions administratives relatives à la sélection du personnel, à la délégation de pouvoirs et au congé parental sont considérées comme des priorités politiques pour 2024. En outre, la Cour poursuivra ses travaux sur la promulgation d'une instruction administrative relative au transfert, au détachement ou au prêt de personnel entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de salaires et indemnités.

XI. Représentation géographique et égalité des genres

116. En 2023, la Cour a poursuivi ses efforts pour parvenir à une représentation géographique et des genres plus équitable⁴⁰ et adopter une approche plus diversifiée et plus inclusive en matière de recrutement et de sélection de son personnel. Parmi les efforts déployés par la Cour à cet égard, on peut citer les suivants :

- a) Toutes les annonces de postes vacants ont continué d'être diffusées sur divers réseaux sociaux et plateformes d'offres d'emploi internationales (par exemple, LinkedIn, Impactpool, Facebook et Twitter/X). Les annonces de postes vacants ont également été publiées via des réseaux internationaux, comme les ambassades, les réseaux des Nations Unies, UN Jobnet, UN Jobs, UN HR, le Secrétariat du Comité.
- b) Tous les avis de vacance ont été diffusés dans les deux langues de travail de la Cour, à savoir en anglais et en français.

³⁶ ICC/AI/2023/003.

³⁷ Rapport final des experts indépendants sur l'examen de la Cour pénale internationale et du système du Statut de Rome, 30 septembre 2020, ICC-ASP/19/16, section II, p 51, R95

³⁸ ICC-ASP/22/18.

³⁹ Rapport final des experts indépendants sur l'examen de la Cour pénale internationale et du système du Statut de Rome, 30 septembre 2020, ICC-ASP/19/16, section II, p 55, R102

⁴⁰ CBF/41/5/version avancée, par. 84.

- c) La Section des ressources humaines a utilisé les réseaux sociaux 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 adaptés.
- d) La Section des ressources humaines a participé *ex officio* à tous les processus de recrutement et a rappelé aux jurys de recrutement et aux responsables du recrutement que la diversité doit être prise en compte à toutes les étapes du cycle de recrutement.
- e) Le Comité d'examen de la sélection a supervisé l'ensemble du recrutement.
- f) La diversité géographique et de genre a été assurée dans les jurys de recrutement. Cette diversité apporte des perspectives variées et permet d'atténuer les préjugés inconscients susceptibles d'influencer le processus de sélection⁴¹.
- g) 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 candidats.
- h) Des informations actualisées sur la représentation géographique ont été diffusées à tous les jurys de recrutement.
- i) La représentation géographique a été prise en compte à la fois au stade de la présélection et au moment de la décision sur la sélection finale des candidats appropriés.
- j) Le personnel de la Section des ressources humaines a participé à des événements consacrés au parcours professionnel afin de sensibiliser et promouvoir les opportunités de carrière de la Cour auprès des États Parties sous-représentés et non représentés (par exemple, Lucerne, en mars 2023 et Séoul, en juillet 2023).
- k) Le personnel de la Section des ressources humaines a participé au Forum Asie-Pacifique annuel, un événement destiné à faciliter le dialogue pour la région Asie-Pacifique et à encourager les étudiants et les jeunes professionnels de cette région à envisager une carrière à la Cour.

117. Dans le cadre de la stratégie de la Cour en matière de genre et de culture du lieu de travail et de ses efforts continus en faveur de pratiques de recrutement plus inclusives, il convient de noter qu'en 2023, la Section des services linguistiques de la Cour a élaboré une proposition préliminaire de lignes directrices visant à favoriser un langage plus inclusif au sein de la Cour. Cette initiative devrait avoir des effets positifs importants sur l'environnement de travail de la Cour, en promouvant une culture de l'égalité, qui devrait également se refléter dans des avis de vacance de poste plus inclusifs⁴².

118. À la fin de l'année 2023, le Greffier a organisé un atelier sur la représentation géographique et l'égalité des genres pour l'ensemble de la Cour dans le but d'évaluer la situation actuelle et d'identifier des stratégies et des mesures concrètes pour améliorer de manière significative la représentation géographique et l'égalité des genres. Les conclusions de l'atelier (en annexe) devraient conduire, après des consultations internes et externes, à l'adoption et à la mise en œuvre d'un nouveau cadre juridique et politique pour la représentation géographique et l'égalité des genres à la Cour, l'objectif final étant d'assurer un effet efficace et durable⁴³. Des représentants de tous les organes de la Cour ont participé à cette réunion, ainsi que des représentants du Secrétariat du Fonds au profit des victimes, du Bureau de l'audit interne, du Secrétariat de l'Assemblée des États Parties et du Conseil du Syndicat du personnel. La Section des ressources humaines et la responsable de la coordination pour l'égalité des genres ont également participé à cet atelier et ont fourni une vue d'ensemble des données actuellement disponibles en la matière, ainsi que les initiatives et les efforts en cours. La Section des ressources humaines et le Bureau des affaires juridiques du Greffe ont également participé activement aux

⁴¹ Rapport final des experts indépendants sur l'examen de la Cour pénale internationale et du système du Statut de Rome, 30 septembre 2020, ICC-ASP/19/16, section II, p. 51, R91.

⁴² *Ibid.*, R92.

⁴³ *Synthèse des discussions et des conclusions, Atelier consacré à la représentation géographique et à l'égalité des genres*, 31 octobre–1^{er} novembre 2023.

discussions, dans la mesure où de nombreuses sessions ciblées étaient liées aux ressources humaines et/ou contenaient des aspects juridiques. Les États Parties ont également eu l'occasion d'exprimer leurs points de vue en s'adressant à l'animateur de l'atelier. Tout au long de l'atelier, le Greffier a souligné que l'amélioration de la représentation géographique et de l'égalité des genres est une responsabilité partagée par l'ensemble de la Cour (hauts responsables, gestionnaires, Section des ressources humaines et autres) et l'Assemblée, et qu'il s'agit d'une question de légitimité pour la Cour⁴⁴.

119. À la suite de la recommandation du Commissaire aux comptes⁴⁵, dans le cadre des discussions de l'atelier consacré à la représentation géographique et à l'égalité des genres, la Cour a émis une évaluation préliminaire positive quant à la possibilité d'inclure, à l'avenir, des administrateurs occupant des postes approuvés au titre du personnel temporaire dans l'analyse des données et la définition des objectifs en matière de représentation géographique et d'égalité des genres. En 2024, la Cour examinera les options et les solutions relatives à cette proposition et rendra compte de sa faisabilité dans le prochain Rapport sur la gestion des ressources humaines.

120. Les conclusions de l'atelier sur la représentation géographique et l'égalité des genres⁴⁶ ont également été communiquées aux États Parties avant la session de décembre 2023 de l'Assemblée. Un événement parallèle sur cette question a été organisé par le Greffier lors de la session de l'Assemblée à New York en décembre, auquel ont été conviés le Directeur de la Division de la stratégie et des politiques mondiales, Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU et le Facilitateur chargé de la représentation géographique et de l'égalité des genres. Cet événement a été l'occasion d'écouter l'avis des États Parties sur les conclusions de l'atelier et sur la question de la représentation géographique et de l'égalité des genres de manière générale.

121. Afin d'approfondir les conclusions et les recommandations de l'atelier sur la représentation géographique et l'égalité des genres et de les traduire en actions tangibles, dans le cadre d'une stratégie cohérente et globale, ainsi que pour suivre les progrès réalisés sur les points d'action identifiés, un groupe de travail consacré à cette question a été créé au sein du Greffe en 2024, composé de représentants de la Section des ressources humaines, du Bureau des affaires juridiques et du Cabinet du Greffier. Ce dernier consultera les autres organes de la Cour et coordonnera les efforts du Greffe avec eux afin d'assurer une approche des questions relatives à la représentation géographique et l'égalité des genres à l'échelle de la Cour. La Cour rendra compte des progrès réalisés dans le cadre du prochain Rapport sur la gestion des ressources humaines.

122. De même, conformément au plan d'action relatif aux recommandations du Commissaire aux comptes⁴⁷, la Cour a connaissance de certaines initiatives prises par d'autres organisations internationales pour faire progresser les efforts en matière de représentation géographique, par exemple l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (« l'OIAC ») a élaboré un plan d'action sur la représentation géographique qui énumère les mesures à prendre pour parvenir à une répartition géographique plus équitable et plus diversifiée⁴⁸. En 2024, la Cour s'appuiera également sur le plan de l'OIAC pour explorer d'autres solutions en la matière.

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ CBF/41/9, R8.

⁴⁶ *Synthèse des discussions et des conclusions, Atelier consacré à la représentation géographique et à l'égalité des genres*, 31 octobre–1^{er} novembre 2023.

⁴⁷ CBF/41/9, R8 et R9.

⁴⁸ Conférence des États parties de l'OIAC, trente-huitième session, 27 novembre– 1^{er} décembre 2023, C-28/DEC.11, 30 novembre 2023 (<https://www.opcw.org/sites/default/files/documents/2023/12/Action%20Plan%20on%20Geographical%20Representation.pdf>).

Figure 9 : Nombre de pays en équilibre

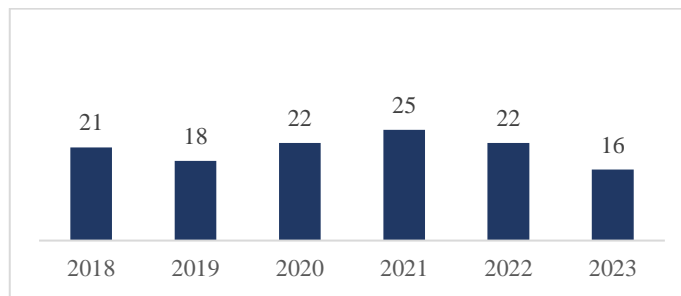


Figure 10 : Nombre de pays non ratifiés

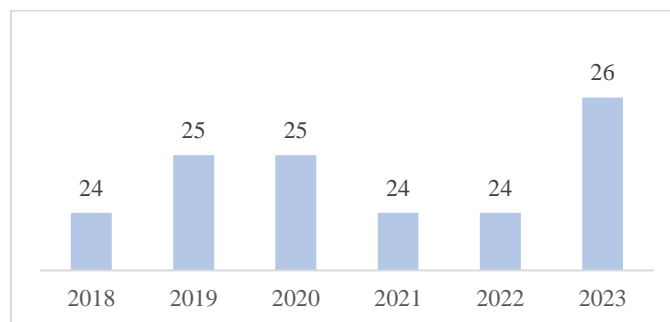


Figure 11 : Nombre de pays surreprésentés

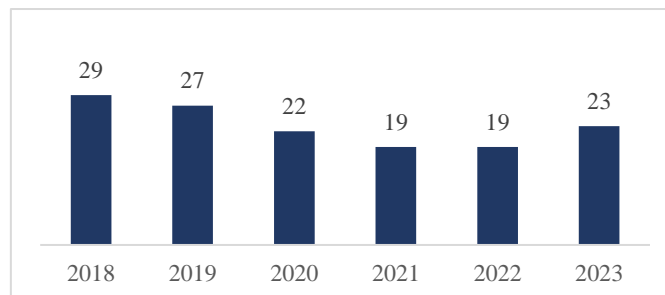


Figure 12 : Nombre de pays sous-représentés

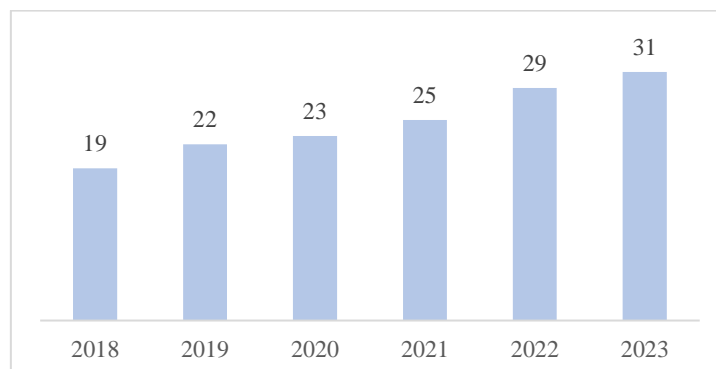
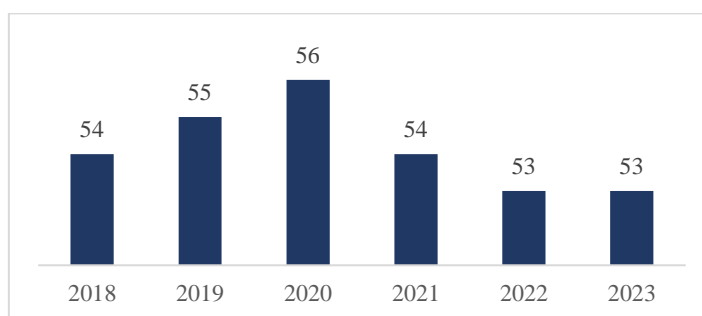


Figure 13 : Nombre de pays non représentés



123. S'agissant de l'équilibre entre les genres, les diagrammes suivants donnent un aperçu des statistiques actuelles dans l'ensemble de la Cour, ainsi qu'une ventilation par grand programme et par catégorie. En 2023, la parité hommes-femmes s'est nettement améliorée au niveau P-5 et aux grades supérieurs.

Figure 14 : Répartition par genre des postes d'administrateurs et grade supérieur au 31 décembre 2022

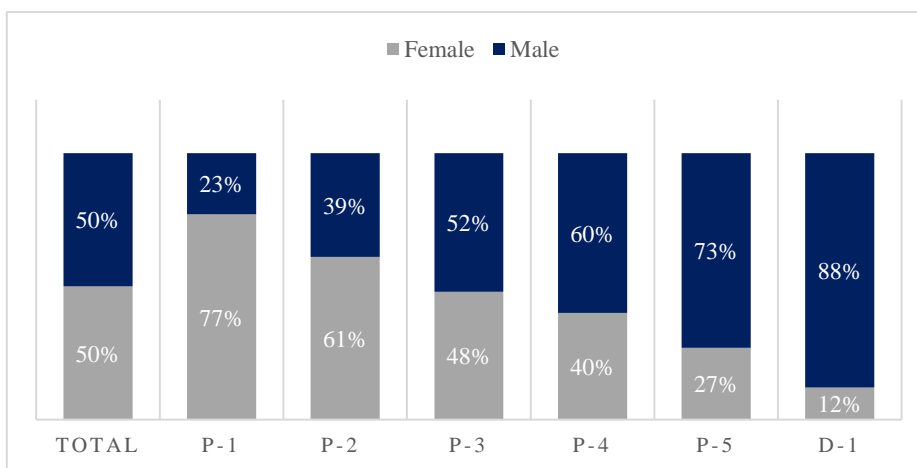


Figure 15 : Répartition par genre des postes d'administrateurs et grade supérieure au 31 décembre 2023

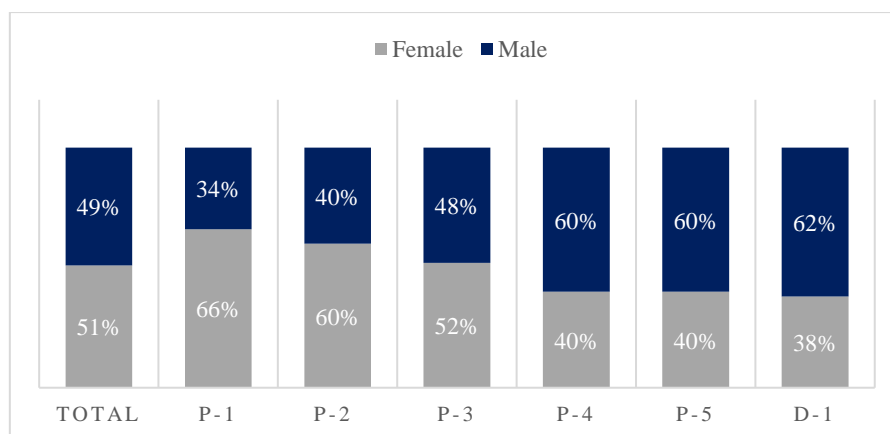


Figure 16 : Répartition par genre dans chaque programme au 31 décembre 2023

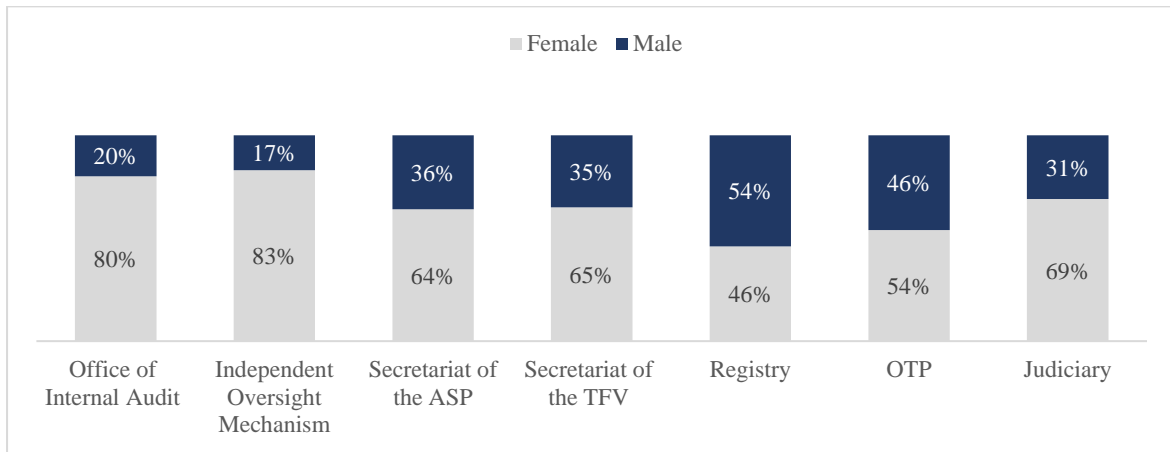


Figure 17 : Répartition par genre de l'ensemble du personnel

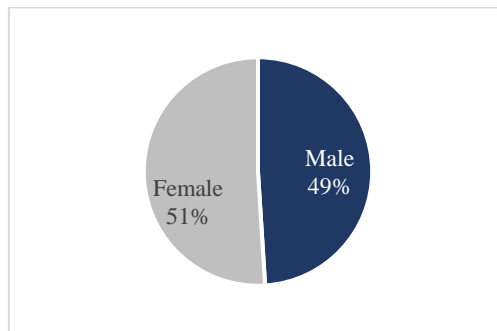
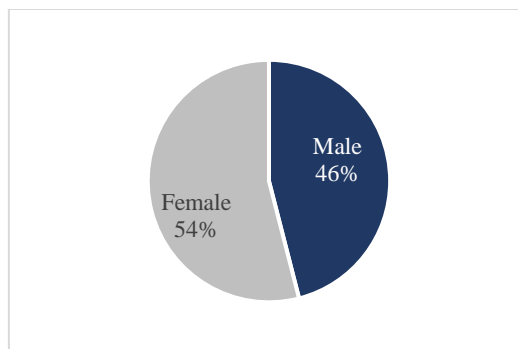


Figure 18 : Répartition par genre des administrateurs et des grades supérieurs



124. La Cour poursuivra ses efforts pour parvenir à une meilleure représentation géographique et à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes et rendra compte des progrès accomplis à cet égard dans le cadre du prochain Rapport sur la gestion des ressources humaines ainsi qu'à l'Assemblée lors de sa vingt-troisième session⁴⁹.

XII. Responsable de la coordination pour l'égalité des genres

125. Introduite à la fin de 2022, la première stratégie de la Cour en matière d'égalité des genres et de culture du lieu de travail a été mise en œuvre de manière cohérente tout au long de l'année 2023. Les parties prenantes ont été régulièrement informées de la mission et des activités du responsable de la coordination pour l'égalité des genres (« le responsable de la coordination »), notamment par le biais de la facilitation du groupe de travail de New York sur la représentation géographique et l'égalité des genres. Conformément au mandat et aux

⁴⁹ ICC-ASP/22/Res.3/version avancée, par. 122.

termes de référence du poste, les deux responsables de la coordination qui ont servi à tour de rôle en 2023 ont participé à diverses initiatives internes et externes.

126. Le recrutement en externe de la première responsable de la coordination a été finalisé et cette personne est entrée en fonction à la fin du mois de juillet 2023.

127. La responsable de la coordination a constamment souligné l'importance de promouvoir un effectif diversifié et de soutenir la création d'un environnement de travail avec une tolérance zéro pour le harcèlement et la discrimination, tout en favorisant les sentiments de confiance et d'appartenance et en restant conscient de la nécessité de fournir un accès à l'égalité des chances pour tous.

128. Depuis sa nomination en juillet 2023, la nouvelle responsable de la coordination a souligné que l'intégration de l'égalité des genres et de l'inclusion dans les travaux et les politiques de la Cour n'est pas un exercice qui consiste à cocher une liste de cases. Il s'agit au contraire d'un changement culturel durable qui nécessite l'engagement et l'investissement de l'ensemble du personnel, en particulier des hauts responsables qui sont en mesure de « donner le ton du sommet de la hiérarchie », d'être forces de propositions du changement et de fournir un renforcement positif des objectifs que la Cour dans son ensemble cherche à atteindre dans le cadre du principe de Cour unique.

129. À cette fin, plutôt que de poursuivre une « inclusion séquentielle » (à savoir de s'attaquer aux obstacles de manière cloisonnée et progressive), la responsable de la coordination a adopté une approche d'« inclusion systémique », en veillant à ce que les considérations d'intersectionnalité soient intégrées dans les mécanismes de prise de décision, les processus de travail et les efforts de gestion des connaissances, ainsi que dans la création d'activités de sensibilisation et de ressources de la connaissance, qui deviennent tous plus inclusifs dès leur conception.

130. La responsable de la coordination a évalué attentivement le climat en matière de genre et d'égalité qui règne à la Cour par le biais de réunions consultatives régulières et en fonction des besoins. En diffusant des mises à jour et en recueillant des informations en retour, la responsable de la coordination a maintenu un dialogue actif avec les bureaux des trois responsables d'organes, tout en assurant la coordination avec la Section des ressources humaines et en s'engageant auprès du Conseil du syndicat du personnel et de divers autres groupes de parties prenantes. Cet engagement constant garantit que les perspectives des divers groupes d'intérêt sont prises en compte et traitées en temps opportun.

131. Au cours du second semestre de 2023, la responsable de la coordination a organisé deux séances d'information plénières à l'intention de l'ensemble du personnel, afin de mieux faire connaître son rôle et ses responsabilités. Ces sessions ont permis d'approfondir la compréhension par les membres du personnel à la fois de la stratégie en matière de représentation géographique et d'égalité des genres et des fonctions et objectifs spécifiques de la responsable de la coordination, renforçant ainsi l'engagement de l'organisation à l'égard de ces principes.

132. Le travail de la responsable de la coordination a tourné autour de la mise en œuvre de la stratégie en matière de représentation géographique et d'égalité des genres. Elle a encouragé les échanges ouverts sur les meilleures pratiques (notamment en faisant connaître les efforts déployés par la Cour pour intégrer les questions de genre et d'inclusion) et les réunions avec des organisations extérieures, des spécialistes des questions de genre, des ambassades, la communauté universitaire et des organismes internationaux⁵⁰. La responsable de la coordination a poursuivi les échanges de connaissances avec des praticiens du genre et au sein de forums internationaux consacrés à la question du genre. Elle a continué à bénéficier de son appartenance au réseau des responsables de la coordination pour les femmes des Nations unies, dirigé par ONU Femmes, tout en bénéficiant des échanges sur les bonnes pratiques, ainsi que du soutien et des ressources d'ONU Femmes.

133. Un événement organisé à l'échelle de la Cour sur le thème « Les femmes au sein de la justice internationale » s'est tenu le 9 mars, à l'occasion de la Journée internationale des droits de la femme. Les discussions ont porté sur les pionnières de la justice internationale et sur l'avenir de la justice pénale internationale.

⁵⁰ CBF/41/5/version avancée, par. 86.

134. Après la mise en œuvre réussie de la campagne « Je dis non au sexisme » à la fin de l'année 2023, la responsable de la coordination a lancé une campagne de sensibilisation intitulée « Embrace Diversity, Ignite Equality » [*Traduction* : « *Faire sienne la diversité, faire rayonner l'égalité* »], associée à l'action 16 jours d'activisme contre la violence basée sur le genre organisée par les Nations Unies. L'objectif était d'informer le personnel sur les questions d'égalité des genres et de normaliser les conversations entre les membres du personnel sur un certain nombre de sujets liés à la diversité, à l'inclusion et à l'égalité des genres. Les messages de la campagne ont atteint l'ensemble du personnel de la Cour et ont permis d'engager le dialogue, de remettre en question les comportements et les stéréotypes néfastes et de contribuer activement à un changement positif sur le lieu de travail⁵¹.

135. En coordination avec la Section des ressources humaines et en vue d'intégrer des considérations sexospécifiques dans les pratiques de recrutement, la responsable de la coordination a participé à trois processus de recrutement en 2023, contribuant ainsi aux efforts continus visant à améliorer la représentation équitable des hommes et des femmes à la Cour, en particulier aux postes de direction. Ces efforts constitueront également une priorité en 2024.

136. En collaboration avec le Conseil du syndicat du personnel et la Section des ressources humaines, la responsable de la coordination s'est concentrée sur la mise en œuvre effective des politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en soulignant l'importance d'intégrer les considérations de genre dans tous les aspects du travail.

137. Dans le cadre de cette initiative, la responsable de la coordination a collaboré avec la Section des ressources humaines et le Conseil du syndicat du personnel pour mener à bien l'élaboration de lignes directrices sur l'aménagement des modalités de travail spécifiquement adaptées aux cadres de la Cour et visant à faciliter l'application efficace et inclusive de l'aménagement des modalités de travail conformément à l'instruction administrative pertinente. La mise en œuvre de l'aménagement des modalités de travail doit tenir compte des spécificités liées aux hommes et aux femmes afin de s'assurer qu'il répond à leurs besoins particuliers et à leur situation. Les lignes directrices reconnaissent la diversité des défis auxquels sont confrontés les différents fonctionnaires. Un cadre tenant compte de la question du genre contribuera à créer un lieu de travail plus équitable en veillant à ce que l'aménagement des modalités de travail ne se contente pas d'offrir de la flexibilité, mais soutiennent également l'égalité des genres et l'inclusion.

138. En tant que membre du groupe de travail sur les valeurs fondamentales, la responsable de la coordination a participé activement au processus consultatif et l'a enrichi de considérations liées au genre.

139. Sur demande et en fonction des besoins, la responsable de la coordination a contribué aux politiques, notamment à la rédaction de la Directive présidentielle sur la protection contre les représailles⁵².

140. La responsable de la coordination a organisé, sur demande, des séances individuelles offrant des conditions garantissant la confidentialité aux membres du personnel afin de discuter de leurs préoccupations, notamment des relations sur le lieu de travail, du congé parental, du harcèlement, de l'étiquette au travail, de l'inclusion et de la diversité, tout en les orientant vers les mécanismes de soutien appropriés au sein de la Cour.

141. 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 positive de 75 pour cent de la part des participants. Cela 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.

142. Tout au long de l'année, 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

⁵¹ Rapport final des experts indépendants sur l'examen de la Cour pénale internationale et du système du Statut de Rome, 30 septembre 2020, ICC-ASP/19/16, section II, p. 48, R88.

⁵² ICC/PRESG/2024/001.

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. Sous la coordination de la responsable de la coordination, la stratégie continuera d'être mise en œuvre comme prévu, tout en intégrant les résultats de l'enquête menée en 2023.

XIII. Programme d'administrateurs auxiliaires

143. En décembre 2023, sept États Parties participaient au programme des administrateurs auxiliaires de la Cour : Le Japon, la République de Corée, la Suisse, l'Allemagne, la France, la Finlande et l'Australie. Au début de l'année 2024, la Cour accueillera un nouveau participant : l'Espagne. Depuis 2017, date de la création du programme d'administrateurs auxiliaires, la Cour a reçu au total 18 administrateurs auxiliaires.

144. En décembre 2023, la Cour comptait neuf administrateurs auxiliaires issus de cinq États Parties différents, comme le montre le tableau suivant :

État Partie	Nombre d'administrateurs auxiliaires
République de Corée	2
Suisse	1
Allemagne	2
France	3
Finlande	1
Total	9

145. En 2024, la Cour devrait accueillir sept nouveaux administrateurs auxiliaires issus des États Parties suivants :

État Partie	Nombre d'administrateurs auxiliaires
Japon	1
République de Corée	1
Australie	2
Espagne	3

146. L'intérêt et le soutien accrus des États Parties au programme d'administrateurs auxiliaires ont permis de poursuivre son développement et son élargissement en 2023. Deux nouveaux accords ont été négociés avec l'Australie et l'Espagne et quatre nouveaux administrateurs auxiliaires ressortissant de Suisse, de la République de Corée, d'Allemagne et de France ont été recrutés. En 2023, le programme d'administrateurs auxiliaires a apporté une aide précieuse à la Cour en renforçant les capacités des ressources humaines, notamment celle de la Section des ressources humaines, la France ayant financé un poste de fonctionnaire des ressources humaines adjoint. La Cour est reconnaissante à tous les États Parties donateurs pour leur soutien continu.

147. Suite aux recommandations du Comité, la Cour a poursuivi ses efforts de sensibilisation pour trouver de nouveaux donateurs, en mettant l'accent sur les États Parties qui sont prêts à financer des administrateurs auxiliaires originaires de pays en développement. À cet égard, la Cour souhaite féliciter les États Parties qui ont contacté la Section des ressources humaines pour exprimer leur intérêt à financer des administrateurs auxiliaires originaires de pays en développement. Des discussions sont toujours en cours et la Cour informera le Comité de tout développement à cet égard dans le cadre du prochain Rapport sur la gestion des ressources humaines.

148. De même, la Cour prend note de la demande de l'Assemblée⁵³ d'étudier et de proposer des modalités possibles de mise en œuvre du programme d'administrateurs auxiliaires pour les candidats originaires d'États Parties non représentés ou sous-représentés, en particulier ceux des régions en développement, afin qu'elles soient financées par des contributions volontaires. À cet égard, la Cour examine attentivement l'initiative des

⁵³ ICC-ASP/21/Res.2, par 130.

Nations Unies visant à créer un fonds d'affectation spéciale pour les administrateurs auxiliaires originaires de pays en voie de développement. Créé par l'ONU en 2015, le Fonds d'affectation spéciale pour les candidats des pays en voie de développement est une initiative interorganisations « visant à parvenir à une répartition plus équitable des administrateurs auxiliaires entre le Nord et le Sud en offrant des possibilités d'emploi et de formation de premier niveau aux jeunes diplômés des pays en voie de développement, y compris à ceux qui n'ont pas accès à cette possibilité par le biais d'un programme d'administrateurs auxiliaires parrainé par le pays dont ils ont la nationalité »⁵⁴.

149. En 2023, le Fonds d'affectation spéciale pour les candidats des pays en voie de développement a reçu suffisamment de fonds des États pour financer deux postes d'administrateurs auxiliaires. Par la suite, un appel à manifestation d'intérêt a été diffusé auprès des agences des Nations Unies et des organisations connexes. La Cour a manifesté son intérêt et a envoyé deux séries de mandats pour examen par le Comité directeur du Fonds. En décembre 2023, aucune décision concernant l'appel à manifestation d'intérêt n'avait été communiquée à la Cour. La Cour rendra compte de l'évolution de la situation à cet égard dans le cadre du Rapport sur la gestion des ressources humaines de l'année prochaine.

150. La Cour continuera à explorer les possibilités de financement du programme d'administrateurs auxiliaires des pays en voie de développement et fera rapport au Comité.

151. La Cour souhaite féliciter les États Parties ayant manifesté leur intérêt pour le financement d'un administrateur auxiliaire originaire d'un pays en voie de développement et invite les autres États Parties, en particulier ceux qui sont prêts à financer des administrateurs auxiliaires originaires de pays en voie de développement, à envisager d'adhérer au programme d'administrateurs auxiliaires. Pour de plus amples informations, les États Parties sont invités à contacter l'équipe de gestion du programme de la Section des ressources humaines [JPOrecruitment@icc-cpi.int].

XIV. Programme relatif aux stagiaires et aux professionnels invités

152. En 2023, la Cour a accueilli un total de 194 nouveaux stagiaires et professionnels invités, soit 134 stagiaires et 60 professionnels invités.

153. Sur les 194 stagiaires et professionnels invités qui ont effectué un stage auprès de la Cour en 2023, 65 pour cent venaient du groupe des États d'Europe occidentale et autres États, 11 pour cent du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes, 5 pour cent du groupe des États d'Europe orientale, 7 pour cent du groupe des États d'Asie et du Pacifique et 12 pour cent du groupe des États d'Afrique.

154. Les femmes représentaient 76 pour cent et les hommes 24 pour cent des stagiaires et professionnels invités.

155. En 2023, la Section des ressources humaines a continué d'organiser des événements pour les stagiaires et professionnels invités afin d'élargir leurs connaissances sur la Cour et d'autres organisations internationales à La Haye, contribuant ainsi à une expérience d'apprentissage significative et enrichissante.

Programme d'accueil de juristes financé par des subventions de la Commission européenne

156. En 2023, la Section des ressources humaines a coordonné la mise en œuvre du programme d'accueil de juristes en collaboration avec l'Unité des relations extérieures et de la coopération avec les États du Greffe.

157. En 2023, neuf nouveaux juristes ont été recrutés dans le cadre du programme d'accueil de juriste. Leur nationalité et leur genre sont indiqués dans le tableau ci-dessous :

⁵⁴ Nations Unies, Département des affaires sociales et économiques, Programme d'administrateurs auxiliaires, Fonds d'affectation spéciale pour les candidats des pays en voie de développement.

	Nationalité	Genre
LP1	Uruguay	Homme
LP2	Chili	Femme
LP3	Paraguay	Femme
LP4	Brésil	Femme
LP5	Brésil	Femme
LP6	Philippines	Femme
LP7	Bangladesh	Femme
LP8	Tunisie	Homme
LP9	Argentine	Femme

Fonds d'affectation spéciale pour le perfectionnement des stagiaires et des professionnels invités

158. Créé en 2016, le Fonds d'affectation spéciale pour le perfectionnement des stagiaires et des professionnels invités vise à proposer des stages financés aux ressortissants de pays en voie développement qui sont des États Parties au Statut de Rome. Le Fonds d'affectation spéciale pour le perfectionnement des stagiaires et des professionnels invités contribue aux efforts déployés par la Cour pour accroître la représentation géographique et donner des chances équitables à toutes les personnes souhaitant travailler à la Cour.

159. Grâce aux dons généreux reçus des États Parties, la Cour a été en mesure, depuis 2016, de financer un total de 49 stagiaires ou professionnels invités. Les membres du personnel et les représentants élus peuvent également contribuer au Fonds d'affectation spéciale pour le perfectionnement des stagiaires et des professionnels invités en faisant des dons ponctuels ou mensuels qui sont directement déduits de leur salaire. Depuis 2016, plus de 50 fonctionnaires élus et membres du personnel ont fait des dons au Fonds d'affectation spéciale, pour un montant total de 60 515,51 euros.

160. En 2023, suite aux généreuses donations reçues de l'Irlande, de la France, de l'Allemagne, des fonctionnaires élus et des membres du personnel, la Cour a financé 16 nouveaux stagiaires ou professionnels invités. Leur nationalité et leur genre sont indiqués dans le tableau ci-dessous :

	Stagiaire ou professionnel invité	Nationalité	Genre
#1	Stagiaire	Brésil	Femme
#2	Stagiaire	Brésil	Femme
#3	Stagiaire	République centrafricaine	Male Homme
#4	Stagiaire	Colombia	Femme
#5	Stagiaire	Costa Rica	Homme
#6	Stagiaire	Géorgie	Femme
#7	Stagiaire	Géorgie	Homme
#8	Stagiaire	Ghana	Homme
#9	Stagiaire	Jordanie	Femme
#10	Stagiaire	Kenya	Femme
#11	Stagiaire	Kenya	Femme
#12	Stagiaire	Lesotho	Homme
#13	Professionnel invité	Mexique	Femme
#14	Professionnel invité	Nigeria	Homme
#15	Professionnel invité	Afrique du Sud	Homme
#16	Stagiaire	Tunisie	Femme

161. La Cour se félicite des dons généreux que la France, les fonctionnaires élus et les membres du personnel ont versés, en 2023, au Fonds d'affectation spéciale pour le perfectionnement des stagiaires et des professionnels invités. Ces dons permettront à la Cour de financer de nouveaux stagiaires et professionnels invités en 2024.

162. En 2024, la Cour mettra en œuvre les dons reçus des États Parties, des fonctionnaires élus et des membres du personnel en 2023. La Cour poursuivra également ses efforts pour promouvoir le Fonds d'affectation spéciale pour le perfectionnement des stagiaires et des professionnels invités dans le but d'obtenir davantage de postes financés pour les stagiaires et les professionnels invités à l'avenir.

163. La Cour souhaite encourager les États Parties à envisager de fournir des fonds pour développer et élargir le Fonds d'affectation spéciale pour le perfectionnement des stagiaires et des professionnels invités. Pour de plus amples informations, les États Parties peuvent contacter l'équipe de gestion du programme de la Section des ressources humaines [Internship-VisitingprofessionalProgramme@icc-cpi.int].

XV. Principales priorités de la Section des ressources humaines pour 2024

164. Compte tenu des objectifs et priorités stratégiques fixés dans le cadre des plans stratégiques de la Cour pour 2023-2025, et des priorités reconnues par le Comité et l'Assemblée sur la base des recommandations du Rapport du groupe d'experts indépendants, les priorités suivantes ont été identifiées pour la gestion des ressources humaines de la Cour en 2024 :

- a) **Leadership**⁵⁵ – Placer le Cadre de renforcement du leadership de la Cour au premier plan afin de mettre en place une culture de leadership dynamique. L'objectif est de créer un environnement où les dirigeants s'épanouissent et reçoivent le soutien nécessaire pour créer un lieu de travail inclusif et productif, où les membres du personnel se sentent en sécurité et encouragés à donner le meilleur d'eux-mêmes et où la Cour peut exceller dans la réalisation de sa mission. Un certain nombre d'initiatives transversales contribueront à la réalisation de cet objectif, telles que les travaux sur la motivation du personnel, le retour d'information à 360°, les programmes de leadership, le mentorat, la sélection du personnel, les cadres juridiques, la titularisation et les considérations relatives à la représentation géographique et l'égalité des genres dans les processus de recrutement.
- b) **Souplesse des effectifs**⁵⁶ – Soutenir la transition vers un effectif agile capable d'aider l'organisation à s'adapter plus rapidement à l'évolution des priorités et à soutenir le perfectionnement du personnel. Cet objectif sera atteint grâce à la poursuite des travaux sur le projet Familles d'emploi, dans le but de permettre au personnel de passer plus facilement d'un rôle à l'autre. L'accent sera mis sur un soutien ciblé par le biais d'une planification stratégique des effectifs, associée à un soutien pertinent en matière d'apprentissage et de perfectionnement et étayée par des cadres juridiques clairs. La poursuite du développement de solutions alternatives en matière de main-d'œuvre, telles que les stagiaires et professionnels invités, ainsi que les administrateurs auxiliaires, parallèlement à la sensibilisation nécessaire à la question de la représentation géographique et de l'égalité des genres, contribuera de manière significative à la réalisation de cet objectif.
- c) **Gains d'efficacité/amélioration continue**⁵⁷ – En donnant la priorité à l'efficacité et à l'amélioration continue des processus RH, la Section des ressources humaines vise à optimiser l'utilisation des ressources, à améliorer l'expérience des membres du personnel et à soutenir l'agilité de l'organisation. La pierre angulaire de ces efforts sera un nouveau système de service au personnel, qui fournira au personnel un outil intuitif et des ressources permettant une interaction transparente avec les processus et les services RH, améliorant ainsi la satisfaction et la motivation dans son ensemble. Des efforts seront également déployés pour accroître l'automatisation d'un certain nombre de processus, tels que l'accueil et le départ du personnel. Cela permettra aux équipes des ressources humaines d'accroître leur réactivité et de répondre plus efficacement aux demandes de l'organisation. En outre, la Section des ressources

⁵⁵ Plan stratégique du Greffe 2023-2025, Objectif 2.

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ *Ibid.*

humaines vise à améliorer l'efficacité de ses processus de recrutement dans leur ensemble en mettant en œuvre certaines des recommandations énumérées dans l'Étude portant sur la procédure de recrutement de la CPI en 2024.

XVI. Conclusion

165. Comme le souligne le présent rapport, malgré certains revers dus aux difficultés rencontrées par la Cour en 2023, de nombreuses étapes ont été franchies en matière de gestion des ressources humaines, notamment des progrès significatifs dans le cadre du projet sur les valeurs fondamentales et dans le contexte de la représentation géographique et de l'égalité des genres.

166. Les priorités fixées pour 2024 devraient renforcer la Section des ressources humaines dans son rôle de prestataire de services visant l'efficacité et l'amélioration continue, conformément aux buts stratégiques et aux objectifs prioritaires du Greffe.

167. La Section des ressources humaines se réjouit à l'idée de continuer à aider la Cour à s'acquitter de son mandat crucial de la manière la plus efficace et la plus cohérente possible, conformément aux politiques de la Cour en matière de ressources humaines et aux principes de gouvernance. La Cour attend avec intérêt de rendre compte des progrès réalisés dans le rapport de l'année prochaine.
