

**Douzième session**

La Haye, 20-28 novembre 2013

**Rapport du Bureau concernant la représentation géographique équitable et la représentation équitable des hommes et des femmes dans le recrutement du personnel de la Cour pénale internationale****I. Introduction**

1. Le Statut de Rome prévoit que la CPI doit tenir compte de la nécessité d'une représentation équitable des hommes et des femmes pour tous les postes, d'une représentation des principaux systèmes juridiques du monde pour les postes de juristes, ainsi que d'une représentation géographique équitable pour les postes de la catégorie des administrateurs. La sélection se déroule suivant les critères énoncés au paragraphe 2 de l'article 44 et au paragraphe 8 de l'article 36 du Statut de Rome et dans la résolution ICC-ASP/1/Rés.10 de l'Assemblée.

2. Le rapport du Bureau sur la représentation géographique équitable et la représentation équitable des hommes et des femmes dans le recrutement du personnel de la Cour pénale internationale (« la Cour ») a fait l'objet d'un examen par l'Assemblée des États Parties (« l'Assemblée ») le 21 novembre 2012. Après avoir approuvé les recommandations qu'il contient, l'Assemblée a recommandé « au Bureau de continuer de rechercher avec la Cour les moyens d'améliorer la formule actuelle de la représentation géographique équitable et d'améliorer le recrutement et le maintien en fonction de femmes aux postes d'administrateurs de haut niveau, sans préjudice des discussions qui porteront dans l'avenir sur le caractère satisfaisant de ladite formule ou sur d'autres questions, et de rester saisi de la question de la représentation géographique équitable et de la représentation équitable des hommes et des femmes, et de faire rapport à ce sujet à l'Assemblée à sa douzième session<sup>1</sup>. »

3. Le présent rapport est soumis conformément au mandat confié à la facilitatrice sur la question de la représentation géographique équitable et de la représentation équitable des hommes et des femmes, Gina Guillén-Grillo (Costa Rica), au moment de sa désignation par le Bureau de l'Assemblée des États Parties le 5 décembre 2012.

4. La facilitatrice a convoqué des consultations informelles sur la question de la représentation géographique et de la représentation équitable des hommes et des femmes dans le recrutement du personnel le 24 octobre 2013.

5. À sa réunion, le groupe de travail a examiné le Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa 20<sup>ème</sup> Session du 10 mai 2013 (ICC-ASP/12/5) et son annexe II ; le Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines du 4 juin 2013 (ICC-ASP/12/6) et ses annexes I et II ; le projet de rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa 21<sup>st</sup> session du 2 octobre 2013 (ICC-ASP/12/15) ; et les

<sup>1</sup> ICC-ASP/11/Rés.8.

statistiques générales non officielles produites par la Section des ressources humaines<sup>2</sup>, datées du 31 mars 2013 et soumises au Comité du budget des finances en mai 2013, ainsi que les recommandations consécutives émises par le Comité du budget des finances.

6. Le groupe de travail a rédigé un projet de disposition à inclure dans la résolution omnibus (annexe).

## II. Conclusions

7. Il ressort des statistiques de la Cour qu'au 31 mars 2013, le personnel féminin représentait 49,4 pour cent des effectifs de l'Organisation, et que 50,6 pour cent des administrateurs nommés étaient des hommes<sup>3</sup>.

8. Le dernier décompte opéré montre que, dans la catégorie des administrateurs et des directeurs, le personnel recruté se répartit comme suit : 182 hommes et 178 femmes, y compris les représentants élus et le personnel linguistique<sup>4</sup>.

9. La catégorie des administrateurs et des directeurs est composée de 319 fonctionnaires de 76 différentes nationalités (hormis 33 membres du personnel linguistique). Selon les statistiques de la Cour, au 31 mars 2013, le nombre de différents groupes d'États parmi les 319 fonctionnaires est le suivant : Afrique : 54 ; Groupe Asie-Pacifique : 20 ; Europe orientale : 23 ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : 26 ; et États d'Europe occidentale et autres États : 196.

10. Le personnel se répartit comme suit par poste et par région :

a) D-1: Afrique : 1 ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : 1 ; et États d'Europe occidentale et autres États : 6.

b) P-5: Afrique : 6 ; Groupe Asie-Pacifique : 3 ; Europe orientale : 2 ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : 2 ; et États d'Europe occidentale et autres États : 19.

c) P-4: Afrique : 8 ; Groupe Asie-Pacifique : 4 ; Europe orientale : 3 ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : 4 ; et États d'Europe occidentale et autres États : 38.

d) P-3: Afrique : 18 ; Groupe Asie-Pacifique : 5 ; Europe orientale : 5 ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : 10 ; et États d'Europe occidentale et autres États : 66.

e) P-2: Afrique : 16 ; Groupe Asie-Pacifique : 8 ; Europe orientale : 9 ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : 7 ; et États d'Europe occidentale et autres États : 55.

f) P-1: Afrique : 5 ; Europe orientale : 4 ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : 3 ; et États d'Europe occidentale et autres États : 12.

11. Au 31 mars 2013, le recrutement de 47 postes était soit en cours ou achevé, ou bien un avis de vacance de poste avait été publié. Le chiffre de recrutement visé pour la période était de 71 postes.

## III. Consultations informelles

12. Le résumé des consultations informelles du 24 octobre 2013 s'établit comme suit :

a) Il a été observé que la Cour avait pris plusieurs initiatives importantes pour promouvoir la représentation géographique équitable et la représentation équitable des hommes et des femmes dans le recrutement du personnel, comme les Directives en matière de recrutement (qui sont en voie d'être converties en une instruction administrative) et qui comprennent des dispositions particulières concernant l'inscription sur une liste restreinte des candidats de pays non représentés et sous-représentés et la représentation équitable des hommes et des femmes ; et le rétablissement d'un Comité de sélection (actuellement dénommé Comité d'examen du recrutement) ayant pour mandat d'accorder une attention particulière aux principes de représentation équitable des hommes et des femmes et au respect, par les recruteurs, de la nécessité de présélectionner des candidats qualifiés issus de pays non représentés et sous-

<sup>2</sup> ICC-ASP/12/5, annexe II.

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> *Ibid.*

représentés. Malgré ces initiatives, les statistiques mettent en relief le besoin de continuer à approfondir d'autres moyens permettant une meilleure représentation géographique et une meilleure représentation équitable des hommes et des femmes.

b) Il a également été constaté que les efforts déployés par la Cour doivent s'assortir de la participation active des États afin que le plus grand nombre de candidats possible soit informé des opportunités de recrutement. La facilitatrice a rappelé aux États Parties l'accord du groupe de travail de 2012 visant à mettre en place des réseaux nationaux pour diffuser l'information sur les vacances de poste à la CPI, en particulier par la consolidation d'une liste d'envoi nationale comportant au minimum cinq institutions de chaque État Partie, et a invité les États à présenter des informations sur la création de réseaux et à apporter à la facilitatrice des propositions et conseils supplémentaires pour faire participer les États Parties.

c) Les débats ont touché à la question de la représentation régionale équitable et respectueuse de l'équilibre entre les hommes et les femmes, qui est essentielle pour assurer les capacités nationales au niveau mondial. Le manque de candidats qualifiés pourrait tenir à une carence d'informations sur les possibilités, mais le manque de candidats qualifiés qui sont retenus pourrait être imputé à une insuffisance de capacités au niveau national. Il a été proposé que le programme d'assistance en droit international demandé par l'Assemblée générale puisse être utilisé pour intégrer l'amélioration des capacités en matière de droit pénal international à tous les niveaux.

d) Il a été suggéré d'examiner avec la Cour l'idée d'organiser des alertes préalables pour les pays non représentés ou sous-représentés concernant les futurs postes vacants.

e) Il a été proposé que cette facilitation se tienne deux fois par an.

f) Certaines délégations ont proposé d'étudier la manière de favoriser des effectifs appropriés pour les victimes et les témoins.

#### IV. Recommandations

1. Les postes d'administrateur à la Cour devraient refléter les principes de représentation géographique équitable et de représentation équitable des hommes et des femmes.
2. La Cour devrait poursuivre ses efforts en matière de recrutement de personnel féminin, notamment au niveau des postes de rang élevé.
3. Les vacances de poste devraient également être communiquées aux missions permanentes auprès de l'ONU à New York, aux points focaux nationaux et aux ambassades à La Haye et à Genève, aux coordonnées que fourniront les États.
4. Les offres d'emploi devraient être présentées sous une forme plus conviviale sur le site internet de la Cour pénale internationale, et être visibles sur la page d'accueil en vue de faciliter le processus de candidature.
5. La diffusion de vacances de postes dans des périodiques et publications devrait également intervenir dans les États sous-représentés ou non représentés à la Cour, notamment dans des périodiques et publications diffusées à l'échelle nationale dans ces États.
6. La Cour devrait également communiquer des informations sur la prise en compte du principe de représentation géographique équitable et du principe de représentation équitable des hommes et des femmes dans le recrutement des consultants, qui ne sont pas membres du personnel de la Cour.
7. La Cour devrait étudier et améliorer l'ensemble de ses politiques et procédures en matière de personnel. Ces règles et procédures devraient être rassemblées dans un manuel de gestion des ressources humaines, qui servirait de référence principale pour tous les programmes faisant intervenir du personnel temporaire, des consultants et d'autres catégories de personnel<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Documents officiels... Dixième session... 2012 (ICC-ASP/10/20), vol. II, partie B.1, par. 65.

8. La Cour devrait se voir accorder un délai d'un an pour procéder au traitement des problèmes pendants à ce sujet, notamment à l'aide d'un compte rendu détaillé des coûts, des avantages, des difficultés et des perspectives de toute initiative de recrutement, et présenter un rapport sur cette question à la treizième session de l'Assemblée des États Parties.

## **Annexe**

### **Projet de disposition à inclure dans la résolution omnibus**

*Prie* la Cour de présenter un rapport détaillé sur les ressources humaines à la treizième session l'Assemblée, exposant le suivi de la mise en œuvre des recommandations que le Comité du budget des finances aura émises à ce sujet en 2014.

---