

**Quatorzième session**

La Haye, 18-26 novembre 2015

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 Cour pénale internationale (« la Cour ») veille à s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, et tient compte de la représentation équitable des hommes et des femmes pour tous les postes, de la représentation des principaux systèmes juridiques du monde pour les postes de juristes, et 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/Res.10 de l'Assemblée des États Parties (« l'Assemblée »).

2. Comme décidé par l'Assemblée, le système de fourchettes souhaitables appliqué par la Cour est fondé sur celui des Nations Unies. Les fourchettes sont calculées en fonction de la contribution financière de l'État concerné au budget de la Cour et de la population d'un État, les deux critères étant en relation avec le nombre total de membres du Statut de Rome.

3. À sa douzième session, l'Assemblée s'est félicitée du rapport de 2013 du Bureau sur la représentation géographique équitable et la représentation équitable des hommes et des femmes dans le recrutement du personnel de la Cour¹, et a « souligné l'importance des échanges entre la Cour et le Bureau en vue d'assurer une représentation géographique équitable et une représentation équitable des hommes et des femmes dans le recrutement du personnel² ». À sa treizième session, l'Assemblée a « recommandé que le Bureau continue de rechercher avec la Cour les moyens d'améliorer la représentation géographique équitable et d'accroître le recrutement et le maintien en fonction de femmes aux postes d'administrateurs de haut niveau, sans préjudice des débats futurs au sujet du caractère satisfaisant de ladite formule ou 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 quatorzième session³. »

4. Le présent rapport est soumis conformément au mandat confié le 16 décembre 2013 et le 23 janvier 2015 par le Bureau de l'Assemblée au Groupe de New York sur la question de la représentation géographique et de l'équilibre entre les hommes et les femmes, et à la

¹ 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 (ICC-ASP/12/49).

² ICC-ASP/12/Res.8.

³ ICC-ASP/13/Res.5.

facilitatrice, Madame Gina Guillén-Grillo (Costa Rica), lors de sa désignation par le Bureau le 17 mars 2014 et le 12 mars 2015.

5. Durant toute l'année 2014, la facilitatrice a travaillé en concertation étroite avec la Cour sur ces questions, et a maintenu l'Assemblée informée des changements de représentation et d'équilibre. Conformément au calendrier de la résolution ICC-ASP/13/Res.5, à la troisième réunion du Groupe de travail de New York en 2015, la facilitatrice a présenté son plan de travail. La facilitation vise notamment à attirer l'attention sur les données relatives au personnel de la Cour et à fournir régulièrement des mises à jour, pour que l'Assemblée comprenne mieux les changements et les fluctuations de la dotation en personnel de la Cour, et à promouvoir les candidatures de personnes compétentes des régions et sexe sous-représentés. En outre, la facilitatrice a organisé deux séances de consultations informelles, le 16 juin 2015 et le 3 septembre 2015 respectivement.

6. La facilitatrice a également organisé plusieurs réunions bilatérales avec les délégations intéressées pour traiter leurs préoccupations et fournir des informations spécifiques sur les statistiques de leur pays.

7. Le Comité du budget et des finances, lors de sa vingt-cinquième session, a présenté un certain nombre d'observations relativement à la représentation géographique et à la représentation équitable des hommes et des femmes, ainsi qu'à la mise en œuvre par la Cour des recommandations préalablement formulées par le Comité sur ces sujets. Le Comité a noté que les résultats de la Cour étaient modestes, que les États dans leur majorité étaient significativement sous-représentés et que les personnes venant des zones surreprésentées occupaient de façon disproportionnée les postes d'administrateurs les plus élevés. Le Comité a également noté qu'au vu des données sur la répartition entre hommes et femmes, la balance penchait du côté des hommes, et que ce fossé était marqué tant en termes d'effectifs que de catégorie (postes d'administrateurs).

8. Étant donné que le Comité du budget et des finances avait noté à sa vingt-troisième session que « les transformations structurelles en cours touchant de nombreux postes permanents et temporaires, comme la réorganisation du Greffe et la mise en œuvre du Plan stratégique du Bureau du Procureur, représentent autant d'occasions de régler le problème chronique du déséquilibre de la représentation géographique du personnel⁴ », la facilitatrice est restée en contact étroit avec la Cour pour surveiller l'évolution de cette question, particulièrement face aux implications du projet *ReVision*.

9. Trois délégations ont exprimé des inquiétudes quant au fait que le rapport de cette année comportait des informations supplémentaires par rapport aux précédents. Cette même distinguée délégation a indiqué ses préoccupations relativement aux chiffres fournis par le Greffe.

10. Le Groupe de travail a adopté les projets de dispositions destinés à être inclus dans la résolution omnibus contenue dans l'annexe II du présent rapport.

II. Statistiques sur le personnel de la Cour

11. Il convient de rappeler que les informations sur la représentation géographique et l'équilibre entre les hommes et les femmes du personnel de la Cour de la catégorie des administrateurs figurent en annexe au rapport au Comité du budget et des finances à sa première session de chaque année⁵. En outre, des données ont été mises à la disposition de l'Assemblée par l'intermédiaire de la facilitatrice, sur demande.

12. Le 31 mars 2015, la Cour comptait 312 postes du niveau des administrateurs (exclusion faite des représentants élus et 37 membres du personnel linguistique).

⁴ Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa vingt-troisième session (ICC-ASP/13/15), par. 125.

⁵ Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa vingt-quatrième session (ICC-ASP/14/5), annexe III.

13. À ladite date, le personnel féminin représentait 48,1 pour cent du personnel de la catégorie des administrateurs, une baisse de 1,3 pour cent par rapport à 2014, alors que le personnel masculin en constituait 51,9 pour cent⁶.

14. Ces données montrent également que si le personnel féminin représente plus de 50 pour cent du personnel aux niveaux P-1 (68,4 pour cent) et P-2 (66 pour cent), il est gravement sous-représenté aux niveaux les plus élevés : un fonctionnaire sur neuf seulement est une femme au niveau D-1, 10 fonctionnaires sur 28 sont des femmes au niveau P-5, 24 sur 66 au niveau P-4 et 54 sur 127 au niveau P-3⁷.

15. Sur 122 États Parties au 31 mars 2015, 75 nationalités étaient représentées dans la catégorie des administrateurs de la Cour, dont 15 nationalités étaient en équilibre, 20 étaient sous-représentées, 25 étaient surreprésentées, le reste des nationalités correspondant aux États non Parties au Statut de Rome. Soixante-deux nationalités n'étaient pas représentées.

16. En termes de distribution absolue, à ladite date, 50 membres du personnel venaient de la région d'Afrique, 17 de la région Asie-Pacifique, 22 d'Europe orientale, 25 du Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes et 198 du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États. Étant donné les critères souhaitables et les objectifs par région, d'un côté les ressortissants du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États sont surreprésentés à concurrence de 19,42 pour cent et ceux d'Afrique de 2,92 pour cent. D'un autre côté, les États de la région Asie-Pacifique sont sous-représentés à concurrence de 12,98 pour cent, ceux du Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes de 8,05 pour cent et ceux d'Europe orientale de 1,32 pour cent.

17. Le 31 mars 2015 les effectifs se répartissaient par poste et par région comme suit :

- a) D-1 : Afrique : 1 membre ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : 2 membres ; et États d'Europe occidentale et autres États : 6 membres. Le Groupe Asie-Pacifique et l'Europe orientale ne sont pas représentés.
- b) P-5 : Afrique : 5 membres ; Groupe Asie-Pacifique : 1 membre ; Europe orientale : 1 membre ; et États d'Europe occidentale et autres États : 21 membres ; soit une surreprésentation des États d'Afrique et des États d'Europe occidentale et autres États, et aucun membre du personnel des États d'Amérique latine et des Caraïbes.
- c) P-4 : Afrique : 7 membres ; Groupe Asie-Pacifique : 4 membres ; Europe orientale : 3 membres ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : 5 membres ; et États d'Europe occidentale et autres États : 35 membres ; soit une sous-représentation du Groupe Asie-Pacifique, de l'Europe orientale et des États d'Amérique latine et des Caraïbes.
- d) P-3 : Afrique : 21 membres ; Groupe Asie-Pacifique : 6 membres ; Europe orientale : 6 membres ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : 10 membres ; et États d'Europe occidentale et autres États : 66 membres ; soit une sous-représentation du Groupe Asie-Pacifique, de l'Europe orientale et des États d'Amérique latine et des Caraïbes.
- e) P-2 : Afrique : 13 membres ; Groupe Asie-Pacifique : 6 membres ; Europe orientale : 8 membres ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : 6 membres ; et États d'Europe occidentale et autres États : 60 membres ; soit une sous-représentation du Groupe Asie-Pacifique et des États d'Amérique latine et des Caraïbes.
- f) P-1 : Afrique : 3 membres ; Europe orientale : 4 membres ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : 2 membres ; et États d'Europe occidentale et autres États : 10 membres ; soit aucun membre du personnel du Groupe Asie-Pacifique et une sous-représentation des États d'Amérique latine et des Caraïbes.

18. Le 31 mars 2015, 58 postes étaient vacants, et le recrutement de 36 postes était soit en cours ou achevé, soit la vacance des postes avait été annoncée. Le chiffre de recrutement visé pour la période était de 95 postes.

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

19. Comme la réorganisation du Greffe⁸, avec sa composante en ressources humaines, a accessoirement une incidence sur la répartition du personnel⁹, comme suggéré au Groupe de travail de New York le 3 septembre 2015, le facilitateur a demandé au Greffe de fournir la toute dernière information sur la situation. Les chiffres au 10 novembre 2015 sont présentés ci-dessous.

20. La restructuration du Greffe¹⁰ a touché 118 fonctionnaires dont le poste au Greffe a été aboli¹¹, dont 55 dans la catégorie des administrateurs¹². Sur ceux-ci, 25 membres du personnel, de 14 nationalités différentes, ont opté pour la bonification majorée de départ volontaire : 5 membres d’Afrique, 1 membre d’Asie-Pacifique, 2 membres d’Europe orientale, 1 membre d’Amérique latine et des Caraïbes, et 16 membres des États d’Europe occidentale et autres États.

21. Le reste des employés de la catégorie des administrateurs étaient considérés comme des candidats prioritaires lorsqu’ils ont postulé les nouveaux postes créés par suite de la réorganisation. Le 31 octobre 2015, le recrutement de tous les candidats prioritaires était achevé. Au total, 32 candidats prioritaires (anciennement au niveau P-2 ou GS) ont obtenu des postes de la catégorie des administrateurs issus de la réorganisation. Sur ces 32 candidats, 11 étaient d’Afrique, 4 de l’Asie-Pacifique, 3 d’Europe orientale, 1 d’Amérique latine et des Caraïbes, et 13 des États d’Europe occidentale et autres États.

22. Eu égard à la représentation géographique, entre la situation au 30 septembre 2014 et au 31 octobre 2015, soit avant et après la réorganisation, et compte tenu de tous les départs volontaires et recrutements liés à la réorganisation, les nombres d’employés du Greffe par région sont les suivants : Afrique, 41 et 41 respectivement ; Asie-Pacifique, 13 et 11 ; Europe orientale, 17 et 15 ; Amérique latine et Caraïbes, 11 et 10 ; États d’Europe occidentale et autres États, 122 et 104¹³ (voir également annexe I).

23. Quant à l’équilibre entre les hommes et les femmes, sur les 55 membres du personnel de la catégorie des administrateurs touchés, 36 (ou 65,45 pour cent) étaient des hommes, le personnel masculin étant davantage touché que le personnel féminin à tous les niveaux autres que le niveau P-1 : 4 hommes et 1 femme au niveau P-5, 7 et 6 respectivement au niveau P-4, 9 et 3 au niveau P-3, 16 et 8 au niveau P-2 et 0 et 1 au niveau P-1. Des 25 membres du personnel ayant opté pour la bonification majorée de départ volontaire, 19 étaient des hommes et 6, des femmes, davantage d’hommes que de femmes ayant pris cette option à tous les niveaux (3 et 1 au niveau P-5, 4 et 3 au niveau P-4, 3 et 1 au niveau P-3 et 9 et 1 au niveau P-2).

24. Des 32 candidats prioritaires anciennement de niveau P ou GS qui ont obtenu un nouveau poste d’administrateur issu de la réorganisation, 19 étaient des hommes et 13, des femmes (0 homme et 1 femme au niveau P-5 ; 5 et 3 respectivement au niveau P-4 ; 4 et 5 au niveau P-3 ; 10 et 4 au niveau P-2).

25. Des 13 candidates prioritaires, 8 d’entre elles, ou 61,53 pour cent, ont obtenu un poste d’un ou deux niveaux supérieurs à leur ancien poste, dont trois sont passées du niveau P2 à P3, une du niveau P-2 à P-4, et une du niveau P-4 à P-5. Les 5 autres candidates ont conservé leur niveau de poste, dont deux femmes au niveau P-4.

26. Des 19 candidats prioritaires, 10 d’entre eux, ou 52,63 pour cent, ont obtenu un poste de niveau plus élevé. Trois candidats se sont hissés au niveau P-3, l’un d’entre eux a perdu un grade, passant du niveau P-3 à P-2, ce qui fait augmenter, du coup, la proportion

8 À sa douzième session, l’Assemblée a « autorisé le Greffier à réorganiser et rationaliser la structure organisationnelle dans le cadre du budget-programme pour 2014 et du nombre maximal de postes permanents et de postes approuvés », et à sa treizième session, l’Assemblée a autorisé le Greffier à proroger cette autorisation d’une année.

⁹ Tel qu’expliqué par le Greffier de la Cour, M. Herman von Hebel, au Groupe de travail de New York le 3 septembre 2015.

¹⁰ La structure définitive a été approuvée le 10 avril 2015.

¹¹ Dans le cadre du processus *ReVision*, 113 postes ont été réévalués et 5 postes de plus ont été éliminés.

¹² L’Assemblée n’ayant pas établi de fourchettes optimales pour la catégorie de personnel des services généraux, ces chiffres ne sont pas pris en compte dans l’évaluation de la représentation géographique et de l’équilibre entre les hommes et les femmes.

¹³ Ces chiffres n’incluent pas les changements dans la dotation du Greffe survenus pendant cette période en dehors du cadre de la réorganisation (p. ex., les départs pour motif de départ à la retraite ou recrutements pour la dotation de postes non liés à la réorganisation).

des femmes au niveau P-3. Nul homme n'est passé au niveau P-5 depuis un niveau P-4 ou autre comme conséquence de la réorganisation.

27. En ajoutant à ces mouvements les départs d'employés des niveaux P-3 à P-5 qui ont accepté l'offre bonifiée, tel qu'expliqué ci-dessus, les différences entre hommes et femmes sont les suivantes : on compte trois femmes de plus au niveau P-5, une de moins au niveau P-4, et trois de plus au niveau P-3¹⁴.

28. Le recrutement de candidats externes et internes non prioritaires a commencé pour tous les postes laissés vacants par la réorganisation ; ces postes seront dotés progressivement au fur et à mesure de la mise en œuvre de la nouvelle structure en 2016.

III. Consultations

29. Le 16 juin 2015, la facilitatrice a organisé une consultation entre le Groupe de travail de New York et la Cour sur la question de l'équilibre géographique. Madame Susan Seegers, Chef des Ressources humaines de la Cour, a participé à cette discussion interactive par liaison vidéo. À l'invitation de la facilitatrice, le 3 septembre 2015, le Greffier de la Cour a présenté au Groupe de travail les données de la représentation géographique et de l'équilibre des hommes et des femmes, toujours dans le contexte de la réorganisation.

30. La Cour a présenté les dernières statistiques sur les effectifs et les mesures prises pour améliorer la représentation géographique de la Cour. Comme l'a indiqué la Cour à l'Assemblée¹⁵, ces mesures, déclinées dans l'instruction administrative sur le recrutement du personnel, qui va remplacer les directives actuelles en matière de recrutement, incluent la constitution obligatoire des comités de sélection en vertu du critère de la représentation géographique et de la parité entre les sexes, la fourniture systématique au Comité de l'information sur l'origine géographique des candidats au moment de la présélection, la sensibilisation des cadres dirigeants à la priorité de la représentation géographique équitable, et la justification du fait de ne pas avoir présélectionné un candidat qualifié issu d'un pays non représenté ou sous-représenté. La Cour a également informé l'Assemblée que, bien que l'obligation de parvenir à une représentation géographique équitable ne s'applique qu'aux postes permanents, la nouvelle politique sur l'application des statistiques à chaque étape de recrutement (avec la disposition précédemment mentionnée concernant les candidats issus des pays non représentés ou sous-représentés lors de la présélection) s'appliquerait à tous les engagements à durée déterminée, y compris les postes temporaires, quelle que soit leur source de financement. La Cour a également indiqué que le processus de réorganisation du Greffe aurait une incidence indirecte sur la représentation géographique ainsi que sur l'équilibre entre hommes et femmes, et que le processus de recrutement offrirait l'opportunité d'améliorer ces deux points.

31. La Cour a indiqué que sa principale limitation pour garantir qu'avant tout, le mérite des candidats continue d'être pris en compte, tout en équilibrant le processus de recrutement, tient aux candidats du pool de recrutement, avec une faible participation de candidats de pays sous-représentés et une faible progression des candidats présélectionnés dans le processus de recrutement¹⁶.

32. Les consultations ont également abordé les moyens de diffuser les vacances de poste ; la Cour a indiqué que celles-ci sont affichées sur le site web de la Cour, dans les médias sociaux, et que les listes sont régulièrement fournies aux Ambassades intéressées. La Cour a reconnu que les listes de répartition pourraient être mises à jour pour avoir un plus grand impact dans les pays et régions sous-représentés et non représentés. Le 15 octobre 2015, la Cour a adopté un nouveau processus de recrutement en-ligne autorisant l'inscription des candidats potentiels à un service de notification de nouvelles vacances. Cette mesure vise à rehausser le rayonnement de la Cour concernant les occasions qui s'y présentent.

33. Au cours des consultations, les États Parties ont souligné l'incidence des stages rémunérés, du programme de professionnels invités et du programme des administrateurs

¹⁴ Soit un total de 5 femmes de plus aux niveaux P-3 à P-5.

¹⁵ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, ICC-ASP/14/7, par. 21-25.

¹⁶ *Ibid.*, par. 26-31.

auxiliaires sur la représentation géographique et la parité entre les sexes, notant toutefois avec inquiétude la faible participation des ressortissants des régions sous-représentées aux programmes de stages rémunérés et de professionnels invités.

34. En effet, la Cour a signalé que sur les 331 stagiaires ayant participé au programme entre 2014 et le 31 octobre 2015, 10 pour cent venaient d’Afrique, 6,9 pour cent d’Asie-Pacifique, 10 pour cent d’Europe orientale, 6,6 pour cent d’Amérique latine et des Caraïbes, et 66,5 pour cent des États d’Europe occidentale et autres États. De plus, des 37 professionnels invités, 24,3 pour cent venaient d’Afrique, 13,5 pour cent de l’Asie-Pacifique, 2,7 pour cent d’Europe orientale, 8,1 pour cent d’Amérique latine et des Caraïbes, et 51,4 pour cent d’Europe occidentale et d’autres États.

35. Bien que les données afférentes à ces programmes ne sont pas prises en compte dans le calcul de la représentation géographique ou de la parité entre les sexes à la Cour, dans la pratique, ces programmes contribuent au renforcement des capacités des participants et donc à la création d’un pool de candidats qualifiés aux postes de la catégorie des administrateurs. Aussi, il est estimé que la participation de ressortissants des régions sous-représentées et de femmes à ces programmes peut contribuer à l’atteinte des objectifs de la Cour en la matière.

36. Eu égard aux programmes de stages rémunérés et de professionnels invités, il est signalé que la Cour ne dispose d’aucun budget pour rémunérer les participants à ces programmes¹⁷. Ce manque de ressources a pour conséquence inévitable d’attirer des candidats qui vivent près de La Haye ou qui disposent de moyens, ou de sources de financement externes, pour couvrir leurs dépenses pendant leur séjour à La Haye. À cet égard, il convient de noter que dans son projet de budget-programme pour 2016, la Cour demandait, pour la première fois, des ressources de 280 000 euros pour couvrir la rémunération de stagiaires issus de pays les moins développés¹⁸.

37. Concernant le programme d’administrateurs auxiliaires¹⁹, en mai 2015, dans le Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines à la quatorzième session, la Cour a décrit ses efforts pour opérationnaliser le programme, qui demeure tributaire d’expressions d’intérêt formelles de la part d’états donateurs potentiels²⁰. À cet égard, la Cour a indiqué qu’elle encouragerait les états donateurs potentiels à envisager la possibilité de financer des administrateurs auxiliaires issus de pays actuellement sous-représentés à la Cour²¹.

38. L’Assemblée se félicite que la Cour fasse des efforts relativement à l’amélioration de la représentation géographique et de l’équilibre entre hommes et femmes pour les participants aux programmes de stages et de professionnels invités. L’Assemblée est toutefois d’avis que ces efforts ne sauraient remplacer le fait que la Cour doit, dans sa totalité et à l’intérieur de chaque organe, prêter une attention plus grande aux questions de représentation géographique et d’équilibre entre hommes et femmes lors du recrutement aux postes d’administrateurs ; les efforts entrepris viennent s’ajouter à cette nécessité.

39. Concernant l’équilibre entre les hommes et les femmes, la Cour a reconnu que bien que la représentation des hommes et des femmes soit d’environ 50/50, les femmes sont surreprésentées aux niveaux inférieurs de la catégorie des administrateurs et sous-représentées aux niveaux supérieurs. La présentation a montré que cette situation reflète le contexte social de la Cour et tient aux candidatures reçues. Cependant, à long terme, la Cour est déterminée à adopter des stratégies pour identifier et soutenir des acteurs clés qui ont le potentiel de devenir les futurs dirigeants de la Cour, tout en garantissant l’équilibre entre les hommes et les femmes dans ces initiatives.

¹⁷ Au 30 octobre, la Cour était en cours de recrutement de 10 professionnels invités issus de pays de situations ou faisant l’objet d’une enquête préliminaire, grâce au soutien financier de la Commission européenne. Bien que cette initiative s’inscrive dans le contexte du renforcement des capacités nationales plutôt que de l’amélioration de la représentation géographique, l’incidence sur cette dernière sera positive puisque certains de ces États Parties sont sous-représentés à la Cour.

¹⁸ ICC-ASP/14/10, par. 362. Il convient de noter que cette ligne budgétaire fait partie des frais généraux de fonctionnement, qui font l’objet d’une demande de réduction, par le Comité du budget et des finances, de l’ordre de 1,3 million d’euros. Voir ICC-ASP/14/15, par. 69.

¹⁹ ICC-ASP/12/4.

²⁰ ICC-ASP/14/7, par. 132 et 133.

²¹ *Ibid.*, par. 134.

IV. Conclusions

40. Comparé aux données du premier semestre de 2013 et de 2014, la variation de la représentation géographique est faible et est restée assez stable. Cette stabilité révèle la nature chronique du déséquilibre de la représentation à la Cour de certaines nationalités et régions, en particulier du Groupe d'Asie-Pacifique et des États d'Amérique latine et des Caraïbes.

41. Si les derniers chiffres officiels de la réorganisation du Greffe montrent que les départs volontaires et les recrutements issus de la réorganisation se sont traduits par une augmentation de la représentation des femmes pour les postes d'administrateur P-3 à P-5, et qu'en matière de représentation géographique, seule la région la plus surreprésentée a vu des conséquences sérieuses, les différences les plus pertinentes peuvent découler du processus de recrutement.

42. La réorganisation du Greffe, qui va donner lieu à la dotation d'un grand nombre de postes demeurés vacants, est une occasion importante de rectifier ce déséquilibre aux fins d'améliorer la représentation géographique et dans la parité entre les sexes, sous réserve des besoins et des conditions prévues à l'article 44 du Statut de Rome, afin de garantir « les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité » dans l'emploi de personnel. La Cour et l'Assemblée doivent donc déployer tous leurs efforts pour assurer la visibilité des offres d'emploi et la candidature de candidats qualifiés venus de pays et régions sous-représentés et non représentés. Le rôle proactif des États Parties concernés sera très important pour appuyer la Cour dans cette tentative, notamment en l'aidant à identifier une liste de candidats qualifiés dans les pays sous-représentés ou non représentés.

V. Recommandations

A. À la Cour

43. Des efforts doivent être faits pour adopter des stratégies d'identification et de soutien professionnel de femmes qui ont le potentiel de gravir les échelons jusqu'aux plus hauts niveaux de la Cour.

44. Des initiatives doivent être menées afin de parvenir à l'équilibre entre hommes et femmes par la prise des mesures nécessaires aux fins d'identifier les femmes qualifiées pour occuper des postes haut placés, d'atteindre ces personnes et de les recruter.

45. Un plan stratégique à moyen terme et à long terme doit être élaboré afin d'améliorer la représentation géographique de la Cour ; il doit être présenté au Comité du budget et des finances lors de sa vingt-sixième session.

46. Des activités de sensibilisation doivent être entreprises par les Ressources humaines de façon prioritaire auprès de candidats des pays en développement des régions sous-représentées et non représentées ; entre autres :

- a) Des informations sur les régions sous-représentées et nationalités non représentées doivent être visiblement affichées sur la page de recrutement du site de la Cour.
- b) Des annonces de vacances de postes et des informations sur les régions sous-représentées et nationalités non représentées devraient être transmises par la Cour à l'Assemblée pour diffusion aux missions permanentes auprès de l'ONU à New York, aux points focaux nationaux, aux ambassades à La Haye et Genève, aux capitales et aux organisations de la société civile.
- c) Des annonces de vacances de postes diffusées par des périodiques et publications devraient figurer dans ceux de régions sous-représentées et d'États non représentés à la Cour, notamment dans des périodiques et publications nationaux de ces États.

47. Des efforts doivent être déployés pour favoriser la participation de candidats des États Parties en développement des régions sous-représentées et non représentées aux programmes de stages, de professionnels invités et d'administrateurs auxiliaires à la Cour, puisque leur participation pourra étoffer le pool de candidats potentiels aux postes d'administrateurs de la Cour.

48. De l'information sur la représentation géographique et l'équilibre entre les hommes et les femmes parmi les candidats aux programmes de stages, de professionnels invités et d'administrateurs auxiliaires doit être fournie à l'Assemblée, dans la mesure où cette information permettra d'évaluer l'incidence de ces programmes sur les niveaux de représentation et la parité des divers pools de candidats à la Cour.

49. Toutes les politiques, procédures et pratiques de recrutement des ressources humaines demeurent sujettes à révision et amélioration ; la Cour continuera d'appliquer et de renforcer ses politiques de recrutement et de favoriser la sélection de candidats qualifiés de pays en développement des régions sous-représentées et non représentées, notamment par la diffusion et mise en œuvre intégrale de son instruction administrative sur la sélection du personnel, qui donne la priorité aux candidats qualifiés des nationalités sous-représentées et non représentées au moment de la présélection.

50. Dans le cadre des efforts décrits par la Cour dans son Rapport sur les ressources humaines²², la Cour devrait continuer de recueillir, surveiller, analyser et consigner les données sur les candidates de sexe féminin et les candidats issus de pays en développement de régions sous-représentées afin de cerner les obstacles que ces candidats affrontent dans l'obtention de postes à la Cour.

B. À l'Assemblée et aux États Parties

51. Reconnaître l'importance de rémunérer les participants des pays les moins développés des régions sous-représentées aux programmes de stages et de professionnels invités.

52. Les délégués de pays en développement sous-représentés ou non représentés devraient se concerter pour élaborer des stratégies ciblées permettant de diffuser des vacances de postes à la Cour.

53. Toutes les ambassades et missions devraient faire en sorte que les vacances de poste de la Cour soient diffusées aux institutions et organisations nationales, le cas échéant, y compris aux universités, aux associations et chambres professionnelles et aux institutions judiciaires.

54. Les États de régions sous-représentées peuvent envisager d'avoir un pool de professionnels nationaux qualifiés, et de veiller à leur transmettre des informations sur les vacances de postes.

55. Les États Parties qui participent au programme d'administrateurs auxiliaires de la Cour devraient envisager la possibilité de financer des candidats de pays les moins développés de régions sous-représentées.

56. Le Bureau devrait lancer des consultations visant à cerner des partenaires de promotion du renforcement des capacités de régions sous-représentées en vue de créer des pools de candidats qualifiés ; les États Parties intéressés sont encouragés à appuyer financièrement la société civile et les institutions engagées dans de telles activités.

57. Il est recommandé aux États Parties d'utiliser la facilitation sur la représentation équilibrée des hommes et des femmes et la représentation géographique comme point focal pour traiter toute préoccupation en matière de représentation et d'équilibre du personnel.

²² ICC-ASP/14/7.

Annexe I

Distribution géographique avant et après la réorganisation, par région, du personnel du niveau d'administrateur au Greffe¹

Région	Pré-ReVision (au 30 sept. 2014)	Personnel touché	Offres de départ acceptées	Candidats prioritaires	Candidats prioritaires réaffectés	Candidats prioritaires non réaffectés	Total réorganisation (incidence + ou - sur postes d'administrateurs)	Personnel remercié/recruté au Greffe entre 30/09/14 et 31/10/15 hors réorganisation	Total actuel (au 31 octobre 2015)
Afrique	36 postes permanents (perm.) 5 postes temporaires (temp.)	-10 perm. -1 temp.	5	6 (+5 agents des services généraux) ²	11	0	41 (0)	+5	46 (+5 par rapport au 30/09/14)
Asie- Pacifique	10 perm. 3 temp.	-4 perm. -2 temp.	1	5	4	1	11 (- 2)	0	11 (-2)
Europe orientale	12 perm. 5 temp.	-4 perm. -1 temp.	2	3	3	0	15 (- 2)	+2	17 (+0)
Amérique latine, Caraïbes	11	-2	1	1	1	0	10 (-1)	+1	11 (+0)
Europe occidentale, autres États	104 perm.. 18 temp.	-24 perm. -7 temps.	16	15	13	2	104 (-18)	+6	110 (-12)
Total	204	-55	25	30 (+5 SG)	32	3	181	+14	195

¹ Inclut le personnel linguistique.

² 5 agents des services généraux du groupe Afrique ont obtenu un poste du niveau d'administrateur.

Annexe II

Projet de disposition à inclure dans la résolution générale

Conformément au paragraphe 72 de la résolution générale de 2014 ICC-ASP/13/Res.5, et au paragraphe 53 de la résolution générale de 2015 ICC-ASP/12/Res.8 :

Prend note du Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines¹ et *se félicite* de la poursuite des efforts de la Cour en vue d'assurer, en matière de recrutement du personnel, une représentation géographique équitable et une représentation équitable des hommes et des femmes et d'obtenir le concours de personnes disposant des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, ainsi que des compétences spécialisées dans des domaines précis tels que, sans s'y limiter, les besoins psycho-sociaux liés aux traumatismes et la violence contre les femmes et les enfants, et *encourage* toute nouvelle avancée à cet égard ;

Exhorte le Greffe à saisir l'occasion que représentent les processus de recrutement en cours et futurs pour mettre en œuvre des mesures qui contribueront à l'atteinte des fourchettes souhaitables de représentation géographique et d'équilibre entre les hommes et les femmes ;

Souligne l'importance du dialogue entre la Cour et le Bureau en vue d'assurer une représentation géographique équitable et une représentation équitable des hommes et des femmes dans le recrutement du personnel, et *se félicite* du rapport du Bureau et de ses recommandations² ;

Exhorte les États Parties à déployer des efforts pour cerner et créer des pools de candidats qualifiés d'États de régions sous-représentées pour les postes d'administrateur de la Cour, notamment par le financement, par l'Assemblée, des programmes de stages et de professionnels invités de la Cour, et par les États, des programmes d'administrateurs auxiliaires, et par la diffusion des vacances de la Cour parmi les institutions et organisations nationales pertinentes.

Complément à la résolution générale de 2015, annexe sur les mandats :

Concernant le recrutement du personnel,

Approuve les recommandations du Comité du budget et des finances sur la représentation géographique et l'équilibre entre les hommes et les femmes contenues dans les rapports de ses vingt-troisième, vingt-quatrième et vingt-cinquième sessions ;

Prie la Cour de présenter un rapport détaillé sur les ressources humaines à l'Assemblée à sa quinzième session, rapport qui comprendrait une mise à jour sur la mise en œuvre des recommandations qui seraient formulées à ce sujet par le Comité du budget et des finances en 2016 ;

Prie le Bureau d'une part de poursuivre son dialogue avec la Cour visant à identifier la manière d'améliorer la représentation géographique équitable et d'augmenter le recrutement et le maintien des femmes à des postes supérieurs dans la catégorie des administrateurs, sans préjudice de toute discussion future sur l'adéquation ou non du modèle actuel, et d'autre part également de rester saisi de la question de la représentation géographique et de l'équilibre entre les hommes et les femmes, et *de faire rapport* à ce sujet à la quinzième session de l'Assemblée.

¹ ICC-ASP/14/7.

² ICC-ASP/14/39.