



Assemblée des États Parties

Distr. : Générale
7 décembre 2018

FRANÇAIS
Original : anglais

Dix-septième session

La Haye, 5–12 décembre 2018

Rapport du Bureau concernant la représentation géographique équitable et la parité hommes-femmes dans le recrutement du personnel de la Cour pénale internationale

I.	Introduction.....	2
II.	Processus de recrutement.....	2
III.	Parité hommes-femmes.....	3
IV.	Représentation géographique.....	4
V.	Stagiaires, administrateurs auxiliaires et professionnels invités.....	6
VI.	Conclusions.....	7
VII.	Recommandations.....	8
	A. À la Cour.....	8
	B. À l'Assemblée et aux États Parties.....	8
	Annexe : Projet de dispositions à inclure dans la résolution générale.....	10

I. Introduction

1. Le Statut de Rome prévoit que la Cour pénale internationale (ci-après « la Cour ») veille à s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, et tienne compte, pour tous les postes, de l'équité de la représentation des hommes et des femmes, pour tous les postes juridiques, de l'équité de la représentation des différents systèmes juridiques et, pour les postes de la catégorie des administrateurs, l'équité de la représentation géographique. 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 (ci-après « l'Assemblée »).

2. Comme l'a décidé l'Assemblée, le système de fourchettes souhaitables, qui est 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, les deux critères étant en relation avec le nombre total de membres du Statut de Rome.

3. À sa seizième session, l'Assemblée a « demand[é] au Bureau de continuer à recenser, avec la Cour, les moyens d'améliorer la représentation géographique équitable et la représentation équitable des hommes et des femmes aux postes professionnels, de rester saisi de ces deux questions et de rendre compte à leur sujet à la dix-septième session de l'Assemblée¹. »

4. Le mandat relatif à la question de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes a été confié par le Bureau de l'Assemblée au Groupe de travail de New York ; M. Patrick Luna (Brésil) a été à nouveau désigné pour occuper la fonction de facilitateur chargé de cette question par une décision adoptée à l'issue d'une procédure d'approbation tacite ayant pris fin le 4 mars 2018. Un plan de travail pour la facilitation a été présenté le 10 avril 2018. Comme par le passé, la facilitation viserait, entre autres, à attirer l'attention sur les données relatives au personnel de la Cour et à fournir régulièrement des mises à jour sur les fluctuations de la dotation en personnel de la Cour.

5. Lors d'une réunion du Groupe de travail de New York tenue le 15 octobre 2018, la Cour, représentée par la section des Ressources humaines, a présenté par vidéoconférence un aperçu des efforts déployés pour atteindre une représentation géographique équitable et la parité hommes-femmes. La Cour a en outre communiqué aux délégations des statistiques relatives à ces deux sujets. Ces données, tenues à jour jusqu'au 30 septembre 2018, ont été partagées par voie électronique avec les délégations. Elles ont été ventilées par organe afin d'offrir une vue horizontale et verticale de la situation. Il convient de rappeler que les informations sur la représentation géographique et la parité entre les hommes et les femmes au sein du personnel relevant de la catégorie des administrateurs de la Cour figurent en annexe aux rapports du Comité du budget et des finances (ci-après le « Comité »)².

6. Le facilitateur a également tenu plusieurs réunions bilatérales avec les délégations intéressées, pour leur fournir des informations précises sur les statistiques de leurs pays respectifs, et a souligné l'importance d'une meilleure diffusion des avis de vacances de postes de la catégorie des administrateurs.

II. Processus de recrutement

7. Au 31 juillet 2018, la Cour comptait 460 postes d'administrateurs, pour 93 nationalités différentes (exclusion faite des fonctionnaires élus et des 43 membres du personnel linguistique), dont 28 postes vacants et 45 postes pour lesquels la procédure de recrutement était en cours ou terminée³.

¹ ICC-ASP/16/Res.6, annexe I, para.13(c).

² Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa trentième session (ICC-ASP/15/5), annexe II, actualisé le 31 juillet 2016 par le document CBF/27/11P01 « Représentation géographique des administrateurs de la Cour pénale internationale ».

³ Ibid.

8. Des représentants de la section des Ressources humaines ont donné aux États des informations contextuelles sur le fonctionnement du processus de recrutement. Il a été rappelé que, conformément au Statut de Rome, la Cour présélectionne les candidats les plus qualifiés. Lorsque des candidatures sont comparables, alors le panel de recrutement tient compte de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes. Il a été souligné que la composition des panels doit également être diversifiée, et que leurs membres doivent disposer de données sur les pays sous-représentés et surreprésentés pour que les ressortissants de ces pays fassent l'objet d'une présélection adéquate.

III. Parité hommes-femmes

9. Au 31 juillet 2018, le personnel féminin représentait 49,7 pour cent du personnel de la catégorie des administrateurs, alors que le personnel masculin en constituait 50,3 pour cent⁴. Si le personnel féminin représente plus de 50 pour cent du personnel aux niveaux P-1 (76,5 pour cent, soit 26 sur 32) et P-2 (62,3 pour cent, soit 101 sur 162), il est fortement sous-représenté aux niveaux les plus élevés : un fonctionnaire sur neuf seulement est une femme au niveau D-1 (11,1 pour cent), 13 fonctionnaires sur 43 sont des femmes au niveau P-5 (30,5 pour cent), 30 sur 83 au niveau P-4 (36,1 pour cent), et 79 sur 172 au niveau P-3 (45,9 pour cent)⁵.

10. Malgré la légère baisse du taux global de femmes fonctionnaires à des postes d'administrateurs par rapport à 2017, la situation reste globalement paritaire. L'équité de la représentation hommes-femmes au sein des panels de recrutement est l'une des mesures prises par la Cour pour conserver cet acquis.

11. Les femmes sont toujours néanmoins fortement sous-représentées aux niveaux les plus élevés. La Cour a constaté que, même si les candidatures présentées par des femmes n'étaient pas d'une qualité moins élevée que celles présentées par des hommes, ces dernières, pour des postes de haut niveau, représentaient environ les deux tiers des candidatures reçues. C'est pourquoi des mesures visant à favoriser la candidature des femmes étaient examinées.

12. Afin de mieux comprendre cette situation et d'y remédier, la Cour travaille actuellement à la création d'un programme de mentorat pour les femmes et d'un point focal pour les femmes, ainsi qu'à la mise en place de programmes de formation sur les préjugés inconscients. Le programme de mentorat apporterait un soutien aux femmes pour renforcer leurs réseaux professionnels, pour définir leurs aspirations et poursuivre leur carrière grâce à l'aide et au soutien d'un mentor expérimenté. Le point focal pour les femmes apporterait une assistance et des conseils en lien avec les problèmes organisationnels systémiques pouvant entraver la progression professionnelle et, conjointement à un programme de formation, serait indispensable pour repérer de probables préjugés inconscients et y répondre. Concernant le point focal relatif à la question de la parité hommes-femmes, pour ce qui est des activités correspondant à la création de ce rôle, les chefs des organes de la Cour (le Procureur, le Président et le Greffier) ont rejoint le réseau *Gender Champion Leadership Network*, qui rassemble des décideurs de sexes féminin et masculin qui souhaitent faire tomber les obstacles liés au genre et faire de la parité hommes-femmes au travail une réalité dans leur domaine d'influence.

13. Il devrait être noté que, en raison du faible taux de roulement du personnel aux échelons les plus élevés, la stratégie à suivre pour atteindre la parité à ce niveau-là doit être mise en œuvre sur le long terme. Afin d'illustrer ce point, la Cour a fait savoir que, en ce qui concerne les postes D-1 et P-5, deux sont devenus vacants en 2018 (au niveau P-5) ; un en 2017 (au niveau P-5) et trois en 2016 (un au niveau D-1 et deux au niveau P-5)⁶.

⁴ Information donnée par la section des Ressources humaines lors de la visioconférence avec le Groupe de travail de New York le 15 octobre 2018.

⁵ Ibid.

⁶ Les chiffres donnés dans ce paragraphe sont fondés sur un document informel intitulé « Overview of turnover data ICC—P5 and D1 », transmis par la Cour au facilitateur par voie électronique le 29 octobre 2018.

14. À sa trentième session, le Comité a formulé plusieurs observations à propos de la parité. Il a recommandé que la Cour, notamment le Greffe, poursuive ses efforts afin de combler les lacunes et en rendre compte au Comité lors de sa trente-deuxième session, en 2019, dans le cadre du rapport sur la gestion des ressources humaines⁷. Constatant, cependant, que le déséquilibre entre la représentation des hommes et celles des femmes aux niveaux les plus élevés des administrateurs était toujours une réalité en 2017, le Comité a recommandé que la Cour poursuive ses efforts pour réduire ce déséquilibre et en rende compte au Comité lors de sa trente-deuxième session, en 2019, dans le cadre de ce même rapport⁸.

IV. Représentation géographique

15. Sur 124 États Parties au 31 juillet 2018, 93 nationalités étaient représentées dans la catégorie des administrateurs de la Cour. Parmi elles, 23 nationalités correspondaient aux cibles définies, 19 nationalités étaient sous-représentées, 27 surreprésentées et 54 non représentées⁹. Les 24 nationalités restantes pour la catégorie des administrateurs correspondent aux États non parties au Statut de Rome¹⁰.

16. Au 31 juillet 2018, 79 fonctionnaires venaient de la région Afrique, 31 de la région Asie-Pacifique, 46 de la région Europe orientale, 32 de la région Amérique latine et Caraïbes, et 272 de la région Europe occidentale et autres pays¹¹.

17. Au 31 juillet 2018, la répartition de l'effectif par postes et par régions était la suivante¹² :

(a) D-1 (9) : région Afrique 1, région Asie-Pacifique 1, Amérique latine et Caraïbes 2, région Europe occidentale et autres pays 5 ; région Europe occidentale non représentée, et surreprésentation des régions Amérique latine et Caraïbes et Europe occidentale et autres pays¹³.

(b) P-5 (43) : région Afrique 8, région Asie-Pacifique 1, région Europe orientale 4 (1 supplémentaire), région Amérique latine et Caraïbes 1 et région Europe occidentale et autres pays 29 ; surreprésentation des régions Afrique et Europe occidentale et autres pays.

(c) P-4 (69) : région Afrique 12, région Asie-Pacifique 7, région Europe de l'Est 6, région Amérique latine et Caraïbes 5 (1 supplémentaire), région Europe occidentale et autres pays 39 ; surreprésentation des régions Afrique et Europe occidentale et autres pays.

(d) P-3 (151) : région Afrique 30, région Asie-Pacifique 9, région Europe orientale 10, région Amérique latine et Caraïbes 14 et région Europe occidentale et autres pays 88 ; surreprésentation des régions Afrique et Europe occidentale et autres pays.

(e) P-2 (154) : région Afrique 22, région Asie-Pacifique 8, région Europe orientale 18, région Amérique latine et Caraïbes 10, région Europe occidentale et autres pays 96 ; surreprésentation de la région Europe occidentale et autres pays.

(f) P-1 (34) : région Afrique 6, région Asie-Pacifique 5, région Europe orientale 8, région Europe occidentale et autres pays 15 ; région Amérique latine et Caraïbes non représentée ; surreprésentation des régions Afrique, Europe orientale et Europe occidentale et autres pays.

⁷ Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa trentième session (ICC-ASP/17/5), para. 97.

⁸ Ibid. para. 98.

⁹ Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa trentième session (ICC-ASP/17/5), annexe II, actualisée au 31 juillet 2018 par le document CBF/31/12P01, « Représentation géographique des administrateurs de la Cour ».

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid. Il convient de noter que ces chiffres ne tiennent pas compte du personnel linguistique occupant des postes d'administrateurs.

¹² Ibid.

¹³ La surreprésentation ou la sous-représentation d'une région est ici déterminée par le pourcentage de personnes originaires d'une région donnée qui occupent un poste donné par rapport au pourcentage-cible défini par les Ressources humaines pour cette région.

18. Tout en reconnaissant que de nombreux défis persistent en matière d'équité de la représentation géographique, la Cour a souligné que ses efforts ont abouti à de légères améliorations, du moins en ce qui concerne les pays non représentés, dont le nombre a été réduit de trois entre 2017 et 2018.

19. D'un point de vue plus général, les données correspondant à une période de sept ans¹⁴ indiquent que la représentation géographique reste relativement stable, témoignant ainsi du caractère chronique de l'inégalité de la représentation géographique au sein de la Cour, en défaveur de certains pays et de certaines régions, telles que les régions Asie-Pacifique ou Amérique latine et Caraïbes.

20. Les États ont souligné que les objectifs de la Cour concernant la représentation géographique devaient être envisagés selon une perspective à la fois nationale et régionale. C'est-à-dire que les ressortissants d'un État non représenté ou sous-représenté ne doivent pas payer le prix de la surreprésentation de la région correspondante. Enfin, il a été relevé que certains États parmi les plus importants contributeurs au budget de la Cour demeurent fortement sous-représentés.

A. Recrutement de ressortissants d'États non parties

21. Par rapport au précédent rapport sur la représentation géographique et la parité¹⁵, le nombre de ressortissants d'États non parties est resté le même (59 membres du personnel). Même si une légère augmentation avait pu être constatée au 31 juillet 2018 (61, soit 13,5 pour cent de l'effectif total), au 30 septembre 2018 ce chiffre est retombé à 59 membres du personnel (12,7 pour cent de l'effectif total)¹⁶.

22. Des États ont souligné que de nombreux postes sont encore occupés par des ressortissants d'États non parties, ce qui peut compromettre la bonne représentation des États Parties.

23. Il a été observé que le recrutement de ressortissants d'États non parties peut s'avérer plus coûteux que celui de ressortissants d'États Parties. D'après les pratiques et les principes fondamentaux de la fonction publique internationale, comme en a décidé le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT), les fonctionnaires de la Cour ont tous le droit d'être exonérés de l'impôt sur les traitements, émoluments et indemnités que leur verse la Cour. La provision pour assujettissement à l'impôt a été évaluée pour 2016 à 86 milliers d'euros, pour neuf fonctionnaires de la Cour qui ont acquitté des impôts aux États-Unis durant cette période¹⁷.

24. À sa trentième session, le Comité a rappelé son observation selon laquelle un nombre conséquent de fonctionnaires étaient ressortissants d'États non parties au Statut de Rome¹⁸. Réitérant sa recommandation précédente, le Comité a recommandé à la Cour de régler la question du nombre important de fonctionnaires ressortissants d'États non parties au Statut de Rome, tout en répondant au déséquilibre persistant dans la répartition géographique¹⁹.

25. Le Greffier a pris acte des inquiétudes soulevées par un certain nombre de délégations concernant le recrutement de ressortissants d'États non parties et a fait part de l'engagement de la Cour à trouver des solutions pour remédier à cette situation, notamment grâce à ses pratiques internes de recrutement.

¹⁴ Information donnée par la section des Ressources humaines lors de la vidéoconférence avec le Groupe de travail de New York le 15 octobre 2018.

¹⁵ ICC-ASP/16/35.

¹⁶ Les chiffres donnés dans ce paragraphe sont fondés sur un document informel intitulé « GR: by regional group (including nationals from Non-Ratified states) », transmis par la Cour au facilitateur par voie électronique le 29 octobre 2018.

¹⁷ États financiers de la Cour pénale internationale pour l'exercice clos le 31 décembre 2016 (ICC-ASP/16/12), point 13.2.

¹⁸ Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa trentième session (ICC-ASP/17/5), para. 92.

¹⁹ Ibid.

B. Mesures visant à améliorer la représentation géographique

26. Améliorer la diversité des candidats est indispensable pour surmonter les défis et obtenir une représentation géographique équitable. La Cour a constaté que la composition de la réserve de candidats est souvent déséquilibrée sur le plan géographique et a présenté les mesures prises pour favoriser une meilleure représentativité.

27. La Cour a mené un travail de communication auprès des ambassades des pays les plus sous-représentés à La Haye et a publié ses avis de vacance de postes sur son site Internet, mais également sur les réseaux sociaux et sur différentes plateformes diffusant des offres d'emploi internationales. La Cour a fait savoir qu'elle avait commencé à sélectionner activement des candidats potentiels issus de pays non représentés et sous-représentés au moyen de LinkedIn. Elle a également annoncé que l'ensemble des avis de vacance seraient désormais publiés dans les deux langues de travail. Les États ont, dans l'ensemble, salué ces initiatives et invité la Cour à envisager la publicité des postes vacants dans des langues officielles autres que les deux langues de travail.

28. Il a été noté que les États ont toujours un rôle fondamental à jouer en diffusant le plus largement possible les avis de vacance de postes, afin de constituer une réserve de candidats avec une meilleure représentation géographique.

29. Le Comité a également recommandé à la Cour de poursuivre ses efforts afin d'attirer des candidats issus, notamment, de pays sous-représentés ou non représentés, et d'en rendre compte au Comité à sa trente-deuxième session, dans le cadre du rapport annuel sur la gestion des ressources humaines²⁰. Indiquant que le rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines ne présentait pas de résultats tangibles sur la réponse éventuellement donnée pour lutter contre le déséquilibre persistant dans la répartition géographique, le Comité a en outre recommandé à la Cour de poursuivre ses efforts pour régler cette question²¹.

V. Stagiaires, administrateurs auxiliaires et professionnels invités

30. Les États ont indiqué que la représentation géographique équitable et la parité est aussi souhaitables dans la sélection des stagiaires, des professionnels invités et des administrateurs auxiliaires. Les États ont également fait part de leur intérêt pour les interactions entre ces programmes et le recrutement en cours, étant donné que les professionnels invités et les administrateurs auxiliaires sont souvent des candidats potentiels aux postes d'administrateurs. C'est pourquoi il a été noté que des mesures visant à promouvoir une meilleure représentativité dans ces programmes pourraient avoir des incidences positives sur la diversification des profils de candidats répondant aux offres de postes d'administrateurs.

31. La Cour a fait savoir que le nombre de ressortissants de pays non représentés et sous-représentés au sein des professionnels invités et des administrateurs auxiliaires a considérablement augmenté pendant la période 2017-2018.

32. La Cour a annoncé que le fonds à contribution volontaire visant à permettre la participation de professionnels invités de régions en développement est désormais actif. Ce fonds a été établi pour offrir des opportunités d'emploi subventionné à des ressortissants de pays en développement parties au Statut de Rome afin de limiter toute difficulté économique. La pratique a montré que, en l'absence de subvention, ce sont principalement des candidats originaires de la région Europe occidentale et autres pays qui sont recrutés. Outre ces critères d'éligibilité, les candidatures des personnes originaires d'États Parties non représentés et sous-représentés reçoivent toute l'attention qu'il se doit. À ce jour, 19 professionnels invités de 14 nationalités différentes ont été subventionnés par le fonds. Celui-ci fait actuellement l'objet d'un processus de prolongation pour une durée indéfinie et il est envisagé de l'ouvrir à tous les donateurs possibles, conformément au règlement financier et règles de gestion financière de la Cour pénale internationale.

²⁰ Ibid. para. 93.

²¹ Ibid. para. 94.

33. En outre, la Cour est sur le point d'engager un coordonnateur pour les programmes d'administrateurs auxiliaires et de professionnels invités, ce qui permettra de renforcer les capacités de mise en œuvre et de soutien des activités de communication et d'assurer la coordination des projets et des mesures visant à améliorer la représentation géographique dans les programmes correspondants.

34. La Cour a en outre fait savoir que, dans le cadre d'une subvention reçue de la Commission européenne pour le programme « Building Legal Expertise and Fostering Cooperation » (Construire l'expertise juridique et favoriser la coopération), qui comprend trois sous-projets prévoyant i) des séminaires, des manifestations, des formations et toute autre activité présentant un intérêt pour favoriser la coopération, le partage de l'expertise et le renforcement des capacités nationales, ii) la base de données Legal Tool et iii) un programme pour les juristes (LPP), elle organise chaque année un LPP ; en 2018, ce programme a permis l'affectation de neuf professionnels invités originaires de pays des situations dont la Cour est saisie, de pays faisant l'objet d'un examen préliminaire et d'États Parties de régions en développement, avec une préférence accordée aux États non représentés ou sous-représentés. Un État a proposé d'envisager une allocation budgétaire spéciale afin de prendre en charge les coûts des professionnels invités et des administrateurs auxiliaires, en particulier ceux originaires des pays les moins développés.

35. Dans le cadre des consultations relatives à la représentation géographique et à la parité, le Bangladesh a téléversé sur l'Extranet de l'Assemblée et a transmis aux délégations sous format électronique un document officiel sur les programmes de professionnels invités et d'administrateurs auxiliaires.

VI. Conclusions

36. Les États Parties et la société civile ont fait part de leur intérêt à être tenus informés des variations d'effectif de la Cour en matière de représentation géographique et de parité. Il a été rappelé que le caractère équitable de la parité hommes-femmes et de la représentation géographique est un atout pour la Cour en raison de la diversité des perspectives qui en découle et qui, en interne, favorise la créativité dans l'environnement de travail et, en externe, est fondamental pour faire face aux problèmes de perception de la Cour et œuvrer pour l'universalité du Statut de Rome.

37. La parité est, de manière générale, respectée. Il existe encore toutefois un déséquilibre en défaveur des femmes aux plus hauts échelons. La Cour doit poursuivre ses efforts pour corriger cet écart.

38. Concernant la représentation géographique, on constate un déséquilibre persistant et chronique en défaveur de certains pays et régions, en particulier les régions Asie-Pacifique et Amérique Latine et Caraïbes. Certaines nationalités de groupes sur-représentés sont sous-représentés au sein de l'effectif de la Cour. Certains États qui se classent parmi les plus gros contributeurs au budget de la Cour sont fortement sous-représentés. Beaucoup d'États ont fait savoir que la question du recrutement par la Cour de ressortissants d'États non parties devrait être examinée conjointement aux défis actuels de la représentation géographique équitable.

39. La Cour et l'Assemblée devraient déployer des efforts pour garantir la visibilité des opportunités d'emploi et la candidature de personnes qualifiées originaires de pays et de régions non représentés ou sous-représentés. Le rôle proactif des États Parties concernés reste essentiel pour soutenir les efforts de la Cour, notamment en contribuant à constituer une réserve de candidats compétents issus de pays non représentés ou sous-représentés.

40. Des États ont demandé à la Cour d'étudier les liens entre la représentation géographique et la parité lors du recrutement de fonctionnaires et de fournir, pour examen, des statistiques pertinentes comme résultat de cette étude.

VII. Recommandations

A. À la Cour

41. Le déséquilibre chronique en matière de représentation géographique et de parité aux postes les plus élevés nécessite que la Cour redouble d'efforts pour corriger cette situation.

42. Des efforts devraient être poursuivis afin de combler les écarts existants en matière de parité, en identifiant les femmes qualifiées pour les postes les plus élevés, en prenant contact avec elles pour les recruter, et en apportant un appui en matière de progression professionnelle au sein de la Cour aux femmes fonctionnaires jouissant des compétences professionnelles qui leur permettraient d'atteindre ces postes.

43. La Cour devrait faire de la communication une priorité, afin de cibler les potentiels candidats originaires de pays non représentés ou sous-représentés, en particulier des pays en développement.

44. Les avis de postes vacants devraient être :

(a) diffusés grâce au site Internet de la Cour et à ses comptes sur les réseaux sociaux, ainsi qu'aux journaux et publications, en particulier ceux distribués dans les pays non représentés ou sous-représentés ;

(b) communiqués régulièrement à l'Assemblée, afin d'aider les États Parties et les organisations de la société civile à les diffuser plus largement ;

(c) rédigés au minimum dans les deux langues de travail de la Cour.

45. Des efforts devraient être déployés pour favoriser la participation de candidats des États Parties non représentés et sous-représentés, en particulier de pays en développement, aux programmes de stages, de professionnels invités et d'administrateurs auxiliaires à la Cour, notamment la contribution volontaire au fonds correspondant. Les informations relatives à la représentation géographique et à la parité concernant les participants à ces programmes doivent continuer d'être fournies à l'Assemblée.

46. L'ensemble des politiques, des procédures et des pratiques de recrutement devraient rester sujettes à examen et à amélioration, et la Cour devrait continuer d'appliquer et de renforcer ses politiques de recrutement et de favoriser la sélection de candidats qualifiés de pays sous-représentés et non représentés, en particulier de pays en développement, notamment par la diffusion et la mise en œuvre intégrale de son instruction administrative sur la sélection du personnel, qui donne la priorité aux candidats qualifiés des nationalités non représentées et sous-représentées au moment de la présélection.

47. La Cour devrait régler, dans un délai raisonnable, la question du nombre significatif de ressortissants d'États non parties au Statut de Rome fonctionnaires de la Cour, comme l'a également recommandé le Comité.

48. La Cour devrait poursuivre le recueil, le suivi, l'analyse et la communication de données relatives aux candidats de sexe féminin et aux candidats originaires de pays non représentés et sous-représentés, en particulier de pays en développement, afin de définir les problèmes que ces personnes rencontrent pour accéder à un poste à la Cour.

B. À l'Assemblée et aux États Parties

49. Le déséquilibre chronique en matière de représentation géographique et de parité aux postes les plus élevés exige des États Parties qu'ils redoublent d'efforts pour résoudre cette situation.

50. Les États Parties qui collaborent avec la Cour dans le cadre des programmes d'administrateurs auxiliaires devraient également envisager la possibilité de subventionner des candidats de régions non représentées ou sous-représentées, en particulier de pays en développement.

51. Les États Parties devraient envisager de verser une contribution financière visant à couvrir les indemnités versées aux participants originaires de régions non représentées et sous-représentées, en particulier de pays en développement, aux programmes de stages et de professionnels invités.

52. Les États Parties non représentés et sous-représentés, en particulier les pays en développement, devrait être consultés afin de développer des stratégies ciblées de diffusion des avis de vacance de poste.

53. Les États Parties, en particulier les États non représentés ou sous-représentés, devraient davantage diffuser les avis de vacance de poste auprès de leurs institutions et organisations nationales, notamment les universités, les associations professionnelles et les institutions judiciaires.

54. Le Bureau devrait mener des consultations visant à identifier des partenaires pouvant promouvoir le renforcement des capacités dans les pays ou régions non représentés ou sous-représentés, afin de constituer des réserves de candidats qualifiés pour les postes de la Cour ; les États Parties intéressés sont invités à apporter une contribution financière à la société civile et aux institutions chargées de ce renforcement des capacités.

55. Les États Parties sont encouragés à avoir recours à la facilitation en matière de représentation géographique et de parité comme point focal pour résoudre tout problème lié à ces questions.

Annexe

Projet de dispositions à inclure dans la résolution générale

A. Conformément aux paragraphes 104 à 107 de la résolution générale ICC-ASP/16/Res.6, version révisée

Prend note du rapport de la Cour sur les ressources humaines¹, et *encourage* la Cour à accentuer ses efforts en vue d'assurer, en matière de recrutement du personnel, une représentation géographique équitable et une représentation équitable des hommes et des femmes et de s'assurer les services de personnes possédant les 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 ;

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 recommandations ;

Prie instamment les États Parties de prendre des mesures destinées à repérer et à élargir, au sein de régions sous-représentées des États Parties, des réserves de candidats qualifiés susceptibles de postuler à des postes professionnels de la Cour, notamment à travers le financement par l'Assemblée des programmes de stage et de professionnels invités de la Cour, et par les États des programmes d'administrateurs auxiliaires, ainsi que par le biais de la diffusion des avis de vacance de poste au sein des institutions et organisations nationales concernées ;

B. Nouveaux paragraphes

Salue la création par la Cour d'un programme visant à financer, au moyen de contributions volontaires, l'affectation des stagiaires et des professionnels invités originaires de régions en développement en accordant une attention particulière aux candidats d'États Parties non représentés ou sous-représentés, se félicite des contributions volontaires déjà reçues et demande aux États Parties de participer à ce programme ;

Prie la Cour de créer d'autres mécanismes pouvant garantir de manière plus durable et plus systématique le financement de l'affectation des stagiaires et des professionnels invités des régions en développement, et *prie* en outre la Cour d'envisager et de proposer des modalités de mise en œuvre de programmes d'administrateurs auxiliaires pour des candidats originaires d'États Parties non représentés ou sous-représentés, en particulier de régions en développement, devant être financés au moyen de contributions volontaires ;

C. Conformément au paragraphe 13 de la résolution générale de 2017 ICC-ASP/16/Res.6, annexe I

En ce qui concerne le **recrutement du personnel**,

Fait siennes les recommandations du Comité du budget et des finances qui concernent la représentation géographique et la parité, telles qu'énoncées dans les rapports de ses trentième et trente-et-unième sessions² ;

Prie la Cour de présenter à l'Assemblée, à sa dix-huitième session, un rapport complet sur les ressources humaines, qui comprendrait des informations actualisées, émanant du Comité du budget et des finances en 2019, sur la mise en œuvre des recommandations sur cette question ;

¹ Voir ICC-ASP/17/5, annexe II.

² ICC-ASP/17/5 et ICC-ASP/17/15.

Prie le Bureau de continuer à rechercher avec la Cour les moyens d'améliorer la représentation géographique équitable et d'accroître le recrutement et le maintien en fonctions de femmes aux postes d'administrateurs de haut niveau, 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 dix-huitième session ;

Prie instamment la Cour de saisir l'occasion des processus de recrutement pendant et à venir pour mettre en œuvre des mesures de nature à contribuer au succès des actions entreprises pour atteindre les niveaux souhaitables de représentation géographique équitable et de représentation équitable des hommes et des femmes.
