



Assemblée des États Parties

Distr. : Générale
13 décembre 2020

FRANÇAIS
Original : anglais

Dix-huitième session

La Haye, 7–17 décembre 2020

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

Sommaire

I.	Introduction.....	2
II.	Discussions du Groupe de travail de New York	2
III.	Processus de recrutement.....	3
IV.	Parité hommes-femmes.....	3
V.	Représentation géographique.....	5
VI.	Recrutement de ressortissants d'États non Parties	6
VII.	Mesures visant à améliorer la représentation géographique.....	6
VIII.	Stagiaires, administrateurs auxiliaires et professionnels invités	7
IX.	Conclusions.....	8
X.	Recommandations.....	9
	A. À la Cour	9
	B. À l'Assemblée et aux États Parties	9
Annexe :	Projet de texte à insérer dans la résolution générale	11

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 de la parité entre hommes et femmes pour tous les postes, d'une représentation équitable des différents systèmes juridiques pour les postes juridiques et d'une représentation équitable aussi des différentes régions géo du monde 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 (ci-après « l'Assemblée »).
2. Comme l'a décidé l'Assemblée, le système de fourchettes souhaitables appliqué par la Cour se fonde 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 dix-septième 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-huitième session de l'Assemblée¹ ». De plus, dans sa résolution ICC-ASP/18/Res.7 « sur l'examen de la Cour pénale internationale et du système du Statut de Rome », l'Assemblée a demandé au Bureau – dans le cadre des groupes de travail et facilitations de celui-ci – de traiter en priorité en 2020 la question de la « représentation géographique équitable et [de la] représentation équitable des hommes et des femmes » et de rendre compte de l'avancement à l'Assemblée lors de sa prochaine session ordinaire².
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 ; Mme Kristina Pelkiö (République tchèque) a été désignée pour occuper la fonction de facilitatrice chargée de cette question le 6 février 2020.

II. Discussions du Groupe de travail de New York

5. La facilitatrice a organisé le 9 novembre 2020 une réunion ouverte aux États Parties, aux États ayant le statut d'observateur et à la société civile. La réunion s'est tenue en distanciel en raison des limites imposées par la COVID-19. Lors de cette réunion, le personnel de la Section des ressources humaines du Greffe a présenté les aspects pertinents du rapport annuel de la Cour sur la gestion des ressources humaines³, ainsi que des statistiques actualisées et un aperçu des efforts de la Cour pour parvenir à une représentation géographique équitable et à une représentation équilibrée des hommes et des femmes. Les délégations ont également eu l'occasion de discuter du texte proposé pour la résolution générale annexée au présent rapport.
6. Lors de la réunion du 9 novembre, les États Parties ont souligné l'importance de recevoir le rapport annuel sur la gestion des ressources humaines de la Cour le plus tôt possible afin que son contenu puisse être dûment examiné avant la prochaine session de l'Assemblée. À cet égard, il a été demandé que le rapport soit disponible dès le mois de mai.
7. Les États Parties ont noté que le rapport de l'examen par des experts indépendants de la Cour pénale internationale et du système du Statut de Rome⁴ contient un certain nombre de recommandations importantes concernant la question de la répartition géographique et de l'équilibre entre les sexes et suggère que la facilitation de la représentation géographique et de l'équilibre entre les sexes tienne compte des recommandations relevant de son champ d'action. En particulier, il est noté que les experts indépendants ont recommandé à la Cour d'adopter un système de titularisation pour les postes P-5 et au-dessus⁵. Les États Parties attendent avec intérêt d'examiner ces recommandations dans le cadre de l'examen plus large

¹ ICC-ASP/17/Res.5, annexe I, paragraphe 13 (d).

² ICC-ASP/18/Res.7, paragraphe 18.

³ ICC-ASP/19/4.

⁴ ICC-ASP/19/16.

⁵ ICC-ASP/19/16, recommandation 104.

du rapport. Le Greffe a été invité à commencer à examiner et à évaluer le rapport de son point de vue, y compris les types de mesures qui devraient être prises afin de mettre en œuvre un système de titularisation pour les nouveaux recrutements.

8. La facilitatrice a également tenu plusieurs réunions bilatérales avec les délégations intéressées pour leur fournir des informations précises sur les statistiques de leurs pays respectifs. Comme les années précédentes, la facilitation a servi, entre autres, de plate-forme pour sensibiliser le public à la question des effectifs de la Cour et fournir des mises à jour concernant les fluctuations de personnel.

III. Processus de recrutement

9. Au 30 septembre 2020, la Cour comptait 497 postes d'administrateurs, pour 92 nationalités différentes (exclusion faite de 3 fonctionnaires élus et des membres du personnel linguistique). À la même date, 45 postes professionnels établis étaient vacants⁶.

10. Des représentants de la Section des ressources humaines ont communiqué 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, 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 reçoivent des données sur les pays sous-représentés et surreprésentés afin que les ressortissants de ces pays fassent l'objet d'une présélection adéquate.

IV. Parité hommes-femmes

11. Au 30 septembre 2020, le personnel féminin représentait 49,2 pour cent du personnel de la catégorie des administrateurs de la Cour, alors que le personnel masculin en constituait 50,8. Au fil des ans, on a pu constater une certaine stabilité en ce qui concerne l'équilibre entre les sexes à la Cour,⁷ mais on a également constaté un déséquilibre dans la composition du personnel au sein de certains programmes⁸ et une grave sous-représentation des femmes aux postes P-5 et supérieurs⁹. Alors que les femmes représentaient plus de 50 % des effectifs des classes P-1 (80 %) et P-2 (62 %) en 2019, elles étaient fortement sous-représentées aux échelons supérieurs : 11 % seulement des fonctionnaires de la classe D-1, 30 % des fonctionnaires de la classe P-5, 37 % des fonctionnaires de la classe P-4 et 46 % des fonctionnaires de la classe P-3¹⁰.

12. La Cour a constaté que, même si la qualité des candidate ne se situe pas en dessous de celle des candidats masculins, la réserve de ces dernières pour les postes de haut niveau tend à être plus réduite¹¹ de sorte que des mesures visant à accroître les candidatures féminines ont été adoptées.

13. Afin de mieux comprendre cette situation et d'y remédier, la Cour a créé un programme de mentorat pour les femmes, qui vise à apporter 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. La Cour prévoit également de créer en 2020 un « coordinateur pour les femmes » et de lancer des programmes de formation sur la sensibilisation aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes et aux préjugés inconscients à destination des responsables chargés du recrutement. Le coordinateur pour les

⁶ Informations fournies par la Section des ressources humaines lors de la vidéoconférence avec le Groupe de travail de New York le 9 novembre 2020 et incluses dans la présentation mise à jour transmise aux États Parties.

⁷ *Ibidem*. Ratio annuel personnel masculin/personnel féminin : 2014 : 53,5 %-46,5 % ; 2015:56,2 %-43,8 % ; 2016 : 52,9 %-47,1 % ; 2017 : 53,6 %-46,4 % ; 2018:52,8 %-47,2 % ; 2019 : 52,7 %-47,3 %).

⁸ *Ibidem*. Ratio personnel masculin/personnel féminin par organe au 30 septembre 2020 : Branche judiciaire : 35 %-65 % ; Bureau du Procureur : 47 %-53 % ; Greffe : 58 %-42 % ; Secrétariat de l'Assemblée des États Parties : 56 %-44 % ; Secrétariat du Fonds au profit des victimes : 33 %-67 % ; Mécanisme de contrôle indépendant : 33 %-67 % ; Bureau de l'audit interne : 25 %-75 %.

⁹ *Ibidem*. Au 30 septembre 2020, le pourcentage de femmes occupant des postes P-5 ou supérieurs était de 23,5 %, tandis que celui des hommes était de 76,5 %.

¹⁰ ICC-ASP/19/4, paragraphe 67.

¹¹ *Op. cit.* 7. En 2020, 38 % des candidatures aux postes P-4 et P-5 émanaient de femmes et 62 % émanaient d'hommes.

femmes apporterait une assistance et des conseils en lien avec les problèmes organisationnels systémiques pouvant entraver la progression professionnelle des femmes et, conjointement à des programmes de formation, serait indispensable pour repérer de probables préjugés inconscients et les corriger. Concernant le coordinateur pour les femmes et les 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.

14. À sa trente-cinquième session, le Comité a formulé plusieurs observations à propos de la parité et recommandé à la Cour de poursuivre ses efforts en vue de combler l'écart de représentation entre les femmes et les hommes occupant des postes élevés¹².

V. Représentation géographique

15. Sur 122 États Parties au 30 septembre 2020, 92 nationalités étaient représentées dans la catégorie des administrateurs de la Cour. Parmi elles, 20 nationalités correspondaient aux cibles définies, 23 nationalités étaient sous-représentées, 24 surreprésentées et 56 non représentées. Les 25 nationalités restantes pour la catégorie des administrateurs correspondent aux États non Parties au Statut de Rome¹³.

16. Au 30 septembre 2020, 89 fonctionnaires venaient de la région Afrique, 31 de la région Asie-Pacifique, 47 de la région Europe orientale, 33 de la région Amérique latine et Caraïbes (GRULAC) et 296 de la région Europe occidentale et autres pays (WEOG)¹⁴.

17. Au 30 septembre 2020, la répartition des effectifs par postes et par régions s'établissait comme suit¹⁵ :

(a) D-1 (9) : région Afrique 1, région Asie-Pacifique 1, région Amérique latine et Caraïbes 2, région Europe occidentale et autres pays (WEOG) 5 ; région Europe orientale non représentée ; et surreprésentation des régions Amérique latine et Caraïbes (GRULAC) et Europe occidentale et autres pays (WEOG)¹⁶.

(b) P-5 (42) : région Afrique 8, région Asie-Pacifique 1, région Europe orientale 2, région Amérique latine et Caraïbes (GRULAC) 1 et région Europe occidentale et autres pays (WEOG) 30 ; surreprésentation des régions Afrique et Europe occidentale et autres pays (WEOG).

(c) P-4 (81) : région Afrique 17, région Asie-Pacifique 6, région Europe de l'Est 6, région Amérique latine et Caraïbes (GRULAC) 6, région Europe occidentale et autres pays 46 ; surreprésentation des régions Afrique et Europe occidentale et autres pays (WEOG).

(d) P-3 (170) : région Afrique 35, région Asie-Pacifique 11, région Europe orientale 11, région Amérique latine et Caraïbes (GRULAC) 12 et région Europe occidentale et autres pays (WEOG) 102 ; surreprésentation des régions Afrique et Europe occidentale et autres pays (WEOG).

(e) P-2 (161) : région Afrique 23, région Asie-Pacifique 7, région Europe orientale 19, région Amérique latine et Caraïbes (GRULAC) 10 et région Europe occidentale et autres pays (WEOG) 102 ; surreprésentation de la région Europe occidentale et autres pays (WEOG).

(f) P-1 (33) : région Afrique 5, région Asie-Pacifique 6, région Europe orientale 9, région Europe occidentale et autres pays (WEOG) 11, région Amérique latine et Caraïbes

¹² ICC-ASP/19/15, paragraphe 213.

¹³ *Op. cit.* 7.

¹⁴ Informations communiquées par la Section des ressources humaines à la facilitatrice. Il convient de noter que ces chiffres ne tiennent pas compte du personnel linguistique occupant des postes d'administrateurs.

¹⁵ Informations mises à jour par la Section des ressources humaines et communiquées à la facilitatrice.

¹⁶ 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.

(GRULAC) 1 ; surreprésentation des régions Afrique, Europe orientale et Europe occidentale et autres pays (GRULAC).

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 d'un entre 2019 et 2020.

19. D'un point de vue plus général, les données correspondant à une période de cinq ans¹⁷ 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 régions telles que l'Asie-Pacifique ou l'Amérique latine et Caraïbes.

VI. Recrutement de ressortissants d'États non Parties

20. Relativement au précédent rapport sur la représentation géographique et la parité¹⁸, le nombre de ressortissants d'États non Parties a baissé en 2019, puisqu'un seul a rejoint la Cour et quatre l'ont quittée¹⁹.

21. 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 estimée pour 2019 à 100 000 euros, au titre des ressortissants des États-Unis figurant sur la liste de paie de la Cour²⁰.

22. Le Greffe a pris acte des préoccupations exprimées par un certain nombre de délégations et par le Comité concernant le recrutement de ressortissants d'États non Parties et a fait part de l'engagement de la Cour à trouver des moyens de remédier à la situation, notamment dans le cadre de ses pratiques internes de recrutement

VII. Mesures visant à améliorer la représentation géographique

23. La Cour a informé les États qu'elle avait poursuivi des efforts de sensibilisation, d'information et de communication en direction des États non représentés ou sous-représentés, qu'il s'agisse : a) de l'importance de la prise en considération de la représentation géographique dans la constitution d'une réserve grâce aux programmes de stages et d'accueil de professionnels invités, b) du maintien et de la promotion de son programme d'administrateurs auxiliaires, auquel ont participé trois États sous-représentés lesquels devraient être rejoints par un quatrième en 2020 c) de l'aide apportée à l'organisation de forums pour l'emploi et autres événements idoines dans des États non représentés ou sous-représentés, et d) de la coopération avec la Section de l'information et de la sensibilisation en matière de présentation des possibilités de carrière à des juristes professionnels originaires de pays sous-représentés ou non représentés en visite à la Cour²¹.

24. La Cour a également pris d'autres mesures, parmi lesquelles : a) la poursuite de l'élargissement de la publication des avis de vacance de poste à plusieurs réseaux sociaux et plates-formes de recherche d'emplois internationaux ; b) la publication des avis de vacance de poste dans les deux langues de travail ; c) la participation d'office du personnel des ressources humaines à tous les processus de recrutement et la garantie que la question de la diversité est prise en compte à toutes les étapes du processus de recrutement ; d) la supervision de tous les recrutements par le Comité d'examen du recrutement ; e) la garantie de la diversité géographique au sein de tous les panels de recrutement ; f) la communication

¹⁷ *Op. cit.*, 7.

¹⁸ ICC-ASP/18/26.

¹⁹ ICC-ASP/19/4, paragraphe 72.

²⁰ États financiers de la Cour pénale internationale pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ICC-ASP/19/12), point 13.2.

²¹ ICC-ASP/19/4, paragraphe 69.

à tous les panels de recrutement d'informations à jour relatives à la représentation géographique ; g) la prise en considération de la représentation géographique à la fois à l'étape de la présélection et une fois effectuée la sélection des candidats idoines ; h) la prise en considération de la représentation géographique pour tous les types de désignations ; i) le recours aux réseaux sociaux par le personnel des ressources humaines afin de « démarcher » activement les personnes présentant un profil adéquat et d'améliorer ainsi la réserve de candidats ; j) l'instauration en 2019, par l'intermédiaire du personnel des ressources humaines, d'un partenariat avec ImpactPool afin d'intensifier les efforts de sensibilisation, d'information et de communication et ainsi parvenir à des réserves de candidats plus diversifiées du point de vue de l'origine géographique et k) le lancement, par l'intermédiaire de dirigeants clés de la Cour, d'activités de sensibilisation, d'information et de communication en parallèle avec les déplacements et réunions habituels des intéressés. La représentation géographique est considérée comme une priorité lors de tous les déplacements et réunions avec des États et des parties prenantes externes²².

25. 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 poste, afin de constituer une réserve de candidats avec une meilleure représentation géographique.

26. À sa trente-cinquième session, le Comité du budget et des finances a réitéré ses recommandations antérieures suggérant à la Cour de revenir avec un plan à moyen et long terme et des objectifs bien définis en vue de remédier à la situation concernant la représentation géographique. Le Comité a recommandé à la Cour de poursuivre ses efforts pour réduire l'écart de représentation géographique. En outre, le Comité a exhorté la Cour à évaluer l'efficacité des mesures et initiatives déjà prises et à lui rendre compte à sa trente-sixième session²³.

27. Le Comité a également recommandé que, chaque fois que l'un des postes occupés par des ressortissants d'États non Parties devenait vacant, la Cour s'efforce de le pourvoir en recrutant des candidats provenant d'États non représentés ou sous-représentés²⁴.

VIII. Stagiaires, administrateurs auxiliaires et professionnels invités

28. Les États ont indiqué que la représentation géographique équitable et la parité étaient 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 géographique de ces programmes pourraient avoir des incidences positives sur la diversification des profils de candidats répondant aux offres de postes d'administrateurs.

29. La Cour a confirmé qu'elle entendait s'employer à résoudre certains des problèmes de représentation géographique par le biais du programme de stages et d'accueil de professionnels invités, car elle estime qu'un groupe diversifié de professionnels qualifiés dans ledit programme encouragera davantage de personnes potentiellement éligibles et intéressées issues de ces pays à poser leur candidature, aujourd'hui comme demain. Pour rendre ce programme accessible à tous, la Cour a créé un fonds abondé par des contributions volontaires visant à permettre la participation de professionnels invités de régions en développement qui sont également des États Parties, notamment ceux qui sont non représentés ou sous-représentés.

30. En 2018, des postes de stages et de professionnels invités avaient ainsi été financés par ce fonds et bénéficié à 23 personnes venues des régions Afrique, Asie-Pacifique, Europe orientale, Amérique latine et Caraïbes. En 2019, aucun nouveau programme d'accueil de professionnels invités n'a été financé par le Fonds. La Cour a renforcé ses efforts de collecte de fonds et invite instamment les États à poursuivre leur contribution et leur collaboration.

²² ICC-ASP/19/4, paragraphe 70.

²³ ICC-ASP/19/15, paragraphe 213.

²⁴ ICC-ASP/19/15, paragraphe 210.

Avec l'apport des membres du personnel et fonctionnaires élus, la Cour pourra, espère-t-on, financer à nouveau de nouveaux programmes de ce type en 2021.

31. La Cour a signalé avoir poursuivi la coordination de son programme pour les juristes (LPP) grâce à un financement de la Commission européenne. En 2019 ledit programme a permis le recrutement de huit participants : six originaires de régions en développement et trois originaire d'États non Parties²⁵.

IX. Conclusions

32. 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 souligné 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.

33. La parité est, de manière générale, respectée. Il existe encore toutefois un déséquilibre au détriment des femmes aux plus hauts échelons. La Cour doit poursuivre ses efforts pour corriger cet écart et rendre compte de ses activités à ce sujet.

34. Concernant la représentation géographique, on constate un déséquilibre persistant et chronique au détriment de certains pays et régions. Certaines nationalités de groupes surreprésentés sont sous-représentées 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.

35. 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.

36. La Cour et l'Assemblée devraient déployer davantage d'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.

X. Recommandations

A. À la Cour

37. 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. Des efforts devraient notamment être déployés en vue d'identifier, atteindre et recruter des femmes qualifiées pour des postes de haut niveau, ainsi que de favoriser la progression de la carrière du personnel féminin au sein de la Cour.

38. La Cour devrait continuer à accorder la priorité aux activités de sensibilisation, afin de cibler les candidats potentiels des pays non représentés et sous-représentés, en particulier les pays en développement, pour des programmes de stage, d'administrateurs auxiliaires et de professionnels invités, notamment en encourageant les contributions volontaires au fonds correspondant. La communication à l'Assemblée d'informations sur l'équilibre géographique et l'équilibre entre les sexes concernant ces programmes devrait être maintenue.

39. Les avis de postes vacants devraient :

(a) continuer à être postés sur le site Web et sur les comptes des réseaux sociaux de la Cour, ainsi que publiés dans la presse notamment celle distribuée dans les pays non représentés ou sous-représentés ;

²⁵ ICC-ASP/19/4, paragraphe 121.

(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.

40. 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.

41. La Cour devrait régler, dans un délai raisonnable, la question relative à la possibilité de geler le recrutement de ressortissants d'États non Parties au Statut de Rome, comme l'a également recommandé le Comité.

42. 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 d'identifier les défis spécifiques auxquels ces personnes sont confrontées pour obtenir un poste à la Cour.

B. À l'Assemblée et aux États Parties

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

44. 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.

45. 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.

46. Les États Parties et plus spécialement ceux non représentés et sous-représentés devraient élaborer des stratégies pour favoriser la diffusion des avis de vacance de postes auprès de leurs institutions et organisations nationales compétentes, y compris les universités, les associations professionnelles et les chambres/instances judiciaires.

47. 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.

48. Les États Parties sont encouragés à recourir à la facilitation de la représentation géographique et de la parité pour centraliser la résolution des problèmes liés à ces questions.

Annexe

Proposition de texte à insérer dans la résolution générale

A. Libellé de la résolution générale sur le recrutement du personnel

Remplacer les paragraphes 118 à 125 de la résolution générale adoptée à la dix-huitième session de l'Assemblée (ICC-ASP/18/Res.6) par le texte suivant :

Prend note du rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines²⁶ et *prie* la Cour d'accentuer ses efforts en vue d'assurer, en matière de recrutement du personnel, une représentation géographique équitable, en accordant une attention particulière aux candidats issus d'États Parties sous-représentés ou non représentés et une représentation équitable des hommes et des femmes, tout en s'assurant 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 psychosociaux liés aux traumatismes et la violence contre les femmes et les enfants, et *encourage* toute nouvelle avancée à cet égard.

Prie la Cour de rendre compte à l'Assemblée à sa dix-neuvième session, des résultats de ses efforts visant à assurer une représentation géographique équitable – en accordant une attention particulière aux candidats issus d'États Parties sous-représentés ou non représentés et à la parité hommes-femmes – et notamment des progrès accomplis en matière de processus de recrutement et de collecte des données annuelles relatives au recrutement, sans s'y limiter ;

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* des rapports du Bureau et de ses recommandations²⁷ ;

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 Parties 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 ;

Salue la création par la Cour d'un programme visant à financer, au moyen de contributions volontaires, l'affectation de stagiaires et de 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 *invite* les États Parties à 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 ;

Invite la Cour à envisager d'introduire une politique de rotation à la CPI et *l'invite également* à partager tout résultat avec l'Assemblée ;

Salue le plan stratégique du Greffe pour la période 2019-2021 et son programme d'action sur trois ans visant l'amélioration de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes, en tant que priorité du Greffe.

Prend note du rapport d'expert consacré à l'examen indépendant de la Cour pénale internationale et du système du Statut de Rome²⁸ et *relève* que la facilitation sur la

²⁶ ICC-ASP/19/4.

²⁷ ICC-ASP/19/29.

²⁸ ICC-ASP/19/16.

représentation géographique et l'équilibre entre les sexes tiendra compte des recommandations relevant de son champ d'action.

B. Libellé des mandats de la résolution générale, annexe

Remplacer le paragraphe 13 de l'annexe I à la résolution générale à la dix-huitième session de l'Assemblée (ICC-ASP/18/Res.6) par le texte suivant :

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

a) *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 trente-deuxième et trente-troisième sessions²⁹ et *prie instamment* la Cour de prendre toutes les mesures nécessaires à leur mise en œuvre ;

b) *prie* la Cour de présenter à l'Assemblée, avant la fin mai 2021, en vue de la vingtième session de cet organe un rapport complet sur les ressources humaines, qui comprendrait des informations actualisées, émanant du Comité en 2020, sur la mise en œuvre des recommandations sur cette question ;

c) *prie* la Cour de rendre compte à l'Assemblée à sa dix-neuvième session, de ses efforts pour améliorer le processus de recrutement afin d'assurer une représentation géographique équitable, en accordant une attention particulière aux candidats issus d'États Parties sous-représentés ou non représentés et à la parité hommes-femmes, y compris par la communication des données annuelles relatives au recrutement ;

d) *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 fonction 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 équilibrée des hommes et des femmes, et de faire rapport à ce sujet à l'Assemblée à sa dix-neuvième session ; et

e) *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 paritaire des hommes et des femmes.

²⁹ ICC-ASP/19/15.