

AFRIQUE DU SUD

[Original : English]

PROCÉDURE DE NOMINATION DES JUGES AUX PLUS HAUTES FONCTIONS JUDICIAIRES EN VERTU DE L'ARTICLE 178 DE LA CONSTITUTION DE LA RÉPUBLIQUE SUD-AFRICAINE DE 1996

La nomination des juges aux plus hautes fonctions judiciaires, à savoir les Cours hautes, la Cour suprême d'appel et la Cour constitutionnelle, est régie par la *Constitution de la République sud-africaine de 1996*, qui prévoit un système ouvert et transparent.

L'article 178 de la Constitution crée la Commission du service judiciaire (ci-après « la CSJ »), composée du juge en chef, du Président de la Cour suprême d'appel, d'un juge président de l'une des neuf Cours hautes, du membre du Cabinet responsable de l'administration de la justice, de quatre membres de la profession juridique en exercice, d'un professeur de droit, de six personnes désignées par l'Assemblée législative en son sein (dont trois au moins doivent être des membres des partis de l'opposition représentés à l'Assemblée), de quatre membres du Conseil national des provinces, de quatre personnes désignées par le Président à titre de chef de l'exécutif national, sur consultation auprès des leaders de tous les partis représentés à l'Assemblée nationale et, pour ce qui est des questions concernant une Cour haute en particulier, du juge Président de cette Cour et du Premier ministre de la province concernée.

Les postes judiciaires vacants sont annoncés par la CSJ ; les notaires, avocats, universitaires, juges et autres personnes dûment qualifiées peuvent se porter candidats. La CSJ effectue un tri préliminaire des candidatures fondé sur leur curriculum vitae et déclaration écrite, puis mène des entrevues avec les candidats sélectionnés. Les réunions internes de la CSJ ne sont pas publiques, mais les entrevues sont télévisées. La CSJ compile ensuite une liste restreinte de candidats, à partir de laquelle le Président pourvoit les postes vacants.

(logo)

Forum des juges en chef du Sud de l'Afrique

PRINCIPES ET DIRECTIVES DE LILONGWE POUR LA SÉLECTION ET LA NOMINATION DES JUGES

ADOPTÉ LORS DU FORUM ET DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DES JUGES EN CHEF DU SUD DE L'AFRIQUE, LILONGWE, 30 OCTOBRE 2018

WWW.SACJFORUM.ORG

FORUM DES JUGES EN CHEF DU SUD DE L'AFRIQUE

Principes et directives de Lilongwe pour la sélection et la nomination des juges, adopté lors du Forum et de l'Assemblée générale annuelle des juges en chef du Sud de l'Afrique, Lilongwe, 30 octobre 2018

1. Introduction

À sa conférence annuelle de 2015, le Forum des juges en chef du Sud de l'Afrique a pris un engagement ferme en vue de renforcer à la fois l'indépendance institutionnelle de l'appareil judiciaire et l'indépendance décisionnelle des juges. Le Forum avait noté que l'un des processus clés à la base de l'indépendance judiciaire est celui de la sélection et la nomination des juges. À cette fin, le Forum a adopté une résolution pour :

Créer une équipe ad hoc de Commissions du service judiciaire au sein de la région chargée d'élaborer des principes et directives régionaux pour la sélection et la nomination des juges en Afrique, en vue de leur présentation au Forum à des fins de débat et d'adoption à sa conférence annuelle de 2017.

Le groupe de travail ad hoc créé par la résolution de 2015 a rédigé des principes et directives en s'inspirant des recherches de l'Unité de gouvernance et des droits démocratiques de l'Université du Cap, et en tenant compte des déclarations et instruments régionaux et internationaux portant sur les nominations judiciaires.

Fort de ses recherches et consultations, le groupe de travail a compilé les principes et directives suivants pour aider les administrations dans l'élaboration de lois, politiques et pratiques pour la sélection et nomination des juges. L'objectif primordial des principes directeurs et pratiques exemplaires est de défendre l'indépendance et l'intégrité de la magistrature.

Le groupe de travail est conscient que l'indépendance judiciaire et le mieux assurée par l'intégrité du processus de sélection et de nomination, conjuguée à l'inamovibilité des juges. Ce processus nourrit également la confiance du public et la confiance en l'administration de la justice.

Les termes suivants ont été employés aux fins des présents principes et directives :

- a) « autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination » : signifie toute Commission du service judiciaire, Commission de nomination aux fonctions de juge, Conseil judiciaire suprême, ou tout organe participant à la sélection et à la nomination de juges.
- b) « processus de sélection et de nomination (ou « processus ») : signifie l'ensemble du processus de recrutement de juges, depuis l'annonce de la vacance jusqu'à la nomination du juge.
- c) « autorité investie du pouvoir de nomination » : signifie l'organe ou la personne responsable de la nomination des juges.
- d) « juges » : signifie toute personne nommée aux fonctions de juge.
- e) « nomination » : signifie le processus formel de nomination d'un candidat.

La mise en œuvre des principes et directives se fera en vertu de la loi nationale.

Le présent document se structure comme suit : la partie 2 énonce les principes généraux qui sous-tendent les directives précises et orientent chaque aspect du processus de sélection et de nomination. La partie 3 énonce les principes et directives précis, accompagnés d'une explication des principes et directives, y compris la description des pratiques exemplaires, fondées sur la recherche effectuée. Les directives sont énumérées sous les principes généraux correspondants, bien que certains principes s'appliquent à plusieurs directives.

2. Principes sous-tendant la sélection et la nomination des juges :

- i) *Le principe de la transparence imprégnera chaque étape du processus de sélection et de nomination.*
- ii) *L'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination sera indépendante et impartiale.*
- iii) *Le processus de sélection et de nomination des juges sera équitable.*
- iv) *Les personnes nommées à la magistrature dépasseront les normes minimales de compétence, de diligence et d'éthique.*
- v) *La nomination des candidats se fondera sur le mérite.*
- iv) *Le processus de nomination assurera la participation des parties intéressées aux étapes pertinentes du processus.*
- vii) *Des critères objectifs de sélection des juges seront établis d'avance par l'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination, annoncés publiquement, et non modifiés en cours de processus.*
- viii) *La magistrature sera à l'image de la diversité de la société dans tous ses aspects, et les autorités investies du pouvoir de sélection et de nomination pourront accorder la priorité au recrutement de candidats qualifiés qui rehaussent la diversité de la magistrature.*
- ix) *Toutes les candidatures seront obtenues à l'aide d'un même processus cohérent et transparent.*
- x) *Le processus de dressage de la liste restreinte des candidats sera crédible, équitable et transparent.*
- xi) *Les candidats inscrits à la liste restreinte en vue d'une entrevue feront l'objet d'une vérification, et les parties intéressées seront invitées à se prononcer sur la qualification des candidats en amont de l'entrevue.*
- xii) *Des entrevues seront menées en vue de la sélection des candidats aux fonctions de juge.*
- xiii) *La sélection finale, ou décision de recommandation pour nomination aux fonctions de juge, sera équitable, objective et fondée sur l'adéquation de la qualification du candidat aux critères de sélection pour le poste.*
- xiv) *Le processus de nomination sera exécuté dans le respect des lois constitutionnelle et nationale.*
- xv) *Des dispositions seront prises pour que les nouveaux juges puissent entrer en fonction dans les plus brefs délais après leur nomination.*

3. Directives pour la sélection et la nomination des juges

3.1. Cadre général

3.1.1. Transparence

Principe i) : *Le principe de la transparence imprégnera chaque étape du processus de sélection et de nomination.*

Directive : *L'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination tiendra des dossiers appropriés pour chaque étape du processus et les rendra accessibles aux parties intéressées.*

La transparence est un principe qui sera prôné tout au long du processus de sélection et de nomination afin de renforcer l'intégrité du processus. Dans la mesure du possible, les processus qui facilitent la tenue de dossiers et la transparence seront préconisés dans l'élaboration des lois, politiques et pratiques.

Le principe de la transparence imprégnera chaque étape du processus de sélection et de nomination :

- a) Le public sera informé des personnes et organes participant à chaque étape du processus ;

- b) Les vacances seront largement diffusées en prévoyant un délai raisonnable pour la mise en candidature, la recommandation ou la postulation des candidats. Cette procédure s'axera sur le respect des objectifs et buts primordiaux du processus de sélection et de nomination plutôt que sur les technicalités administratives et procédurales.
- c) Les critères du processus pour la mise en candidature, l'inscription à la liste restreinte et la sélection finale seront établis d'avance et rendus publics. Ils ne seront pas modifiés en cours de processus.
- d) Sous réserve des lois nationales, les documents produits dans le cadre du processus seront conservés par l'organe de sélection et de nomination et rendus accessibles aux parties intéressées.
- e) La mise en candidature de personnes, leur sélection et leur entrée en fonctions comme juge, sera largement publicisée afin d'assurer l'intégrité du processus.

3.1.2. Indépendance de l'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination

Principe ii) : L'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination sera indépendante et impartiale.

Directive : Le juge en chef représentera la magistrature au sein de l'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination.

L'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination sera indépendante et impartiale et ne sera pas assujettie à la direction ou à l'autorité de quelque personne, ministère, organe ou organisation que ce soit. Le juge en chef sera représenté au sein de cette autorité ; les pratiques exemplaires exigent une forte participation d'une vaste gamme de représentants. Les pratiques exemplaires internationales recommandent que l'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination soit aussi représentative que possible, qu'elle soit composée à 33 % de juges, ainsi que de membres de la profession juridique en exercice, de professeurs de droit, et de non-spécialistes¹. Afin d'assurer l'équité de l'administration du processus, il pourra être nécessaire d'isoler l'administration de l'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination de tout facteur pouvant infléchir l'intégrité du processus. Les pratiques exemplaires autorisent l'hébergement de l'administration dans des bureaux ou locaux différents de ceux d'autres structures de la magistrature ou d'autres appareils gouvernementaux.

3.1.3. Équité

Principe iii) : Le processus de sélection et de nomination des juges sera équitable.

Chaque étape du processus de sélection et de nomination sera équitable et inclura des mesures visant à le garder de tout abus de discrétion, d'ingérence arbitraire et de partis pris inconscients. Les candidats semblables recevront un traitement égal.

3.1.4. Nomination fondée sur le mérite

Principe iv) : Les personnes nommées à la magistrature dépasseront les normes minimales de compétence, de diligence et d'éthique.

¹ Voir par exemple la *Commonwealth Lawyers' Association*, la *Commonwealth Legal Education Association* et la *Commonwealth Magistrates' and Judges' Association – Judicial Appointments Commissions: A Model Clause for Constitutions*, article 2.

Principe v) : *La nomination des candidats se fondera sur le mérite.*

La sélection se fondera principalement sur le mérite. L'on s'assurera que les personnes nommées à la magistrature dépassent les normes minimales de compétence, de diligence et d'éthique grâce à des vérifications et entrevues approfondies et ce, afin d'assurer une décision effective et équitable, ainsi que l'intégrité de la magistrature. Les nominations fondées sur le mérite renforcent la confiance du public en la magistrature.

L'ancienneté au sein de la magistrature pourra être un critère afin d'assurer la continuité et la promotion de la magistrature, mais ne pourra en aucun cas garantir la promotion d'office.

La prestation professionnelle d'un candidat pourra être un facteur clé d'évaluation d'admissibilité à la nomination ou à la promotion.

3.1.5. Participation des parties intéressées

Principe vi) : *Le processus de nomination assurera la participation des parties intéressées aux étapes pertinentes du processus.*

Afin d'assurer la légitimité et la transparence du processus, l'engagement et la participation effectifs de toutes les parties intéressées sera sollicitée à chaque étape pertinente du processus.

3.2. Critères

Principe vii) : *Des critères objectifs de sélection des juges seront établis d'avance par l'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination, annoncés publiquement, et non modifiés en cours de processus.*

Directive : *Pour être admissible, tout candidat devra, au minimum :*

- a) Détenir un diplôme en droit reconnu ;*
- b) Posséder une expérience post-qualification appropriée ;*
- c) Être une personne apte et convenable ;*
- d) Être apte à exercer les fonctions de juge*
- e) Posséder de bonnes compétences en communication orale et écrite ;*
- f) Être capable de rendre une décision raisonnée rapidement ;*
- g) Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale, sauf pour les délits mineurs ;*
- h) Ne pas entretenir d'affiliations politiques après son entrée en fonctions.*

Principe viii) : *La magistrature sera à l'image de la diversité de la société dans tous ses aspects, et les autorités investies du pouvoir de sélection et de nomination pourront accorder la priorité au recrutement de candidats qualifiés qui rehaussent la diversité de la magistrature.*

Les principes d'équité et de transparence sont renforcés par la publication des critères pour la sélection des juges. Ces critères seront établis au préalable par l'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination, largement publicisés dès le début du processus de recrutement, et non modifiés en cours de processus, conformément au principe de la primauté du droit.

Les critères pré-établis orientent les candidats et offrent des normes objectives pour guider les actions de l'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination.

3.2.1. Exigences minimales

Les critères stipuleront les exigences minimales que doivent satisfaire les candidats, et incluront :

- a) Les titres universitaires nécessaires, dont, au minimum, un diplôme en droit reconnu ;

- b) Le niveau minimum d'expérience post-qualification ;
- c) Les normes attendues (personne apte et convenable) ;
- d) Les compétences voulues pour exercer les fonctions de juge, dont l'entregent, les connaissances culturelles et légales, et la capacité d'analyse ;
- e) Les compétences en communication orale et écrite ;
- f) La capacité de rendre une décision raisonnée rapidement.

3.2.2. Normes attendues (personne apte et convenable)

Les candidats au poste de juge seront des personnes aptes et convenables. C'est-à-dire qu'elles devront être aptes à faire respecter les dispositions pertinentes de la Constitution et du Code de déontologie judiciaire. Les normes s'ancrent dans les Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire.

Dès leur nomination, les candidats se désaisissent de tout intérêt pouvant infléchir leur capacité à s'acquitter de leurs fonctions judiciaires. Au minimum, ils s'abstiendront d'exercer un mandat politique et renonceront à toute affiliation ou adhésion politique.

Sous réserve des lois nationales, les candidats ne doivent pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale, sauf pour les délits mineurs.

3.2.3. Diversité

Dans le cadre du processus de nomination des candidats, l'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination s'assurera que la magistrature est à l'image de la diversité de la société dans tous ses aspects et pourra accorder la priorité au recrutement de candidats qualifiés qui rehaussent la diversité de la magistrature.

Les critères de diversité appropriés incluent les suivants :

- a) Diversité des horizons académique, personnel, social et professionnel ;
- b) Sexe ;
- c) Race ;
- d) Culture ;
- e) Ethnie ;
- f) Handicap ;
- g) Représentation géographique et régionale ;
- h) Religion ;
- i) Langue ;
- j) Expérience professionnelle avec l'un de ces groupes et sensibilité à la situation et aux problèmes particuliers à ces groupes.

La diversité des groupes d'âge pourra également être prise en compte afin d'assurer la continuité au vu de la progression vers la retraite.

3.3. Origine des candidatures

Principe ix) : Toutes les candidatures seront obtenues selon un même processus cohérent et transparent.

Directive 1 : *Les candidatures seront obtenues au moyen de mises en candidature, de nominations, de propositions, de recherches directes ou d'invitations à manifester un intérêt et à postuler.*

Directive 2 : *Sans égard à l'origine des candidatures, aucune distinction ne sera faite entre les candidats dans le processus de sélection et de nomination une fois leur nom obtenu.*

L'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination pourra obtenir des candidatures par voie d'un appel à candidatures ou par nomination, ou encore en invitant certains candidats ou catégories de candidats à postuler. Elle pourrait procéder de la sorte pour, par exemple, tenter de combler un écart de diversité.

Un tel procédé sera normalisé et transparent. Dans le cas d'acceptation de nominations, un processus normalisé préviendra toute ingérence et maintiendra l'indépendance des candidatures. Toutes les candidatures, sans égard à leur origine, seront soumises au même processus et s'accompagneront de la même documentation.

Cette documentation inclura un curriculum vitae ainsi qu'une information circonstanciée sur les questions suivantes :

- a) état de santé
- b) publications
- c) antécédents professionnels
- d) intérêts commerciaux
- e) affiliations politiques actuelles ou antérieures, y compris adhésions à des partis politiques
- f) conflits d'intérêts potentiels
- g) divulgation de toute information qui, si elle était découverte après la nomination, mettrait la magistrature dans l'embarras ou porterait atteinte à sa bonne réputation.

L'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination constituera un dossier pour chacune des candidatures et les rendra accessibles.

3.4 Liste restreinte

Principe x) : *Le processus de dressement de la liste restreinte des candidats sera crédible, équitable et transparent.*

Directive 1 : *Des critères objectifs seront établis pour guider le processus d'ajout à la liste restreinte des candidatures admissibles.*

Directive 2 : *Ces critères seront convenus à l'avance et annoncés publiquement en amont du processus d'établissement de la liste restreinte.*

Directive 3 : *L'organe responsable de l'établissement de la liste restreinte sera porté à la connaissance des parties intéressées et des candidats.*

L'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination élaborera des directives pour guider la création d'une liste restreinte de candidatures admissibles qui répondent aux critères minimum des postes vacants.

Les critères d'accès à la liste restreinte seront annoncés dès le début du processus, de façon que les candidats éventuels sachent comment la liste restreinte sera dressée, et par qui.

L'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination s'assurera que la liste restreinte compte un nombre de candidatures suffisant pour autoriser au processus de sélection digne de ce nom.

L'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination pourra rendre la liste restreinte publique.

3.5. Vérifications et participation des parties intéressées

Principe xi) : *Les candidats inscrits à la liste restreinte en vue d'une entrevue feront l'objet d'une vérification, et les parties intéressées seront invitées à se prononcer sur la qualification des candidats en amont de l'entrevue.*

Après leur ajout à la liste restreinte mais avant leur entrevue, les candidats feront l'objet de vérifications et les parties intéressées seront invitées à se prononcer. Lorsque le processus de vérification n'est pas exécuté par l'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination, celle-ci ne renonce pas à sa fonction, et se réserve la décision finale quant au poids à attribuer aux avis sur l'aptitude des candidats.

Des vérifications des intérêts commerciaux, des antécédents criminels, des déclarations des avoirs et des références seront effectuées pour confirmer l'exactitude des divulgations.

Les procédures de vérification seront objectives, factuelles et équitables.

Les parties intéressées seront invitées à se prononcer, comme le veulent les pratiques exemplaires. Des observations seront sollicitées de la part de groupes essentiels, dont le Barreau, les universitaires, la magistrature et la société civile. Les noms figurant à la liste restreinte seront annoncés au grand public.

L'anonymat des observations sur l'aptitude des candidats pourra être accordé dans la mesure où elles sont fondées, en tenant compte de la gravité de la plainte, de la crédibilité de la source, et des motifs justifiant la confidentialité.

Les candidats seront informés des observations négatives issues du processus de vérification et des observations des parties intéressées. Les candidats auront l'occasion d'y réagir avant ou pendant l'entrevue.

3.6. Entrevues et sélection

Principe xii) : *Des entrevues seront menées en vue de la sélection des candidats aux fonctions de juge.*

Directive 1 : *Le processus d'entrevue sera équitable, rigoureux et respectueux, et offrira aux candidats l'occasion de réagir aux observations négatives faites à leur rencontre.*

Directive 2 : *Un dossier d'entrevue sera constitué, conservé et rendu accessible.*

Les pratiques exemplaires exigent que les candidats fassent l'objet d'une entrevue avant la sélection finale.

Le processus d'entrevue assurera l'équité dans le traitement des candidats.

L'entrevue pourra être complétée par une évaluation écrite.

Les questions posées aux candidats seront préalablement convenues entre les membres de l'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination, en autorisant une certaine souplesse nécessaire à l'évaluation de personnes de différents horizons. Chaque candidat répondra à des questions semblables ou équivalentes. Les questions tenderont à évaluer les compétences et aptitudes des candidats par rapport aux critères de sélection.

L'entrevue sera non-conflictuelle et fera toute la place à la dignité et au respect. Ceci dit, l'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination pourra se livrer à un interrogatoire serré mais respectueux selon que de besoin. Les questions d'entrevue n'auront pas de motif ultérieur et ne viseront pas à prendre les candidats au dépourvu.

Pendant l'entrevue, les candidats auront l'occasion de réagir aux observations négatives faites à leur rencontre. L'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination permettra aux candidats de

choisir de répondre à certaines questions personnelles en privé ou en public. Les candidats pourront se retirer du processus à tout moment.

L'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination constituera un dossier d'entrevue et le rendra accessible.

3.7. Décision finale

Principe xiii) : *La sélection finale, ou décision de recommandation pour nomination aux fonctions de juge, sera équitable, objective et fondée sur l'adéquation de la qualification du candidat aux critères de sélection pour le poste.*

À l'issue des entrevues, le processus de prise de décision sera équitable, objectif et fondé sur une pondération des critères pré-établis.

Les pratiques exemplaires émergentes tendent à l'élaboration d'un processus de classification et de notation pour l'évaluation des candidats. L'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination se réunira avant le processus de sélection pour convenir de la pondération mathématique de chacun des critères au vu des besoins liés au poste, et des besoins liés à la magistrature dans son ensemble. Cette pondération étayera les recommandations.

Les membres de l'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination tenteront d'atteindre un consensus et ne procéderont par vote qu'en dernier recours.

L'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination documentera le processus de prise de décision.

Sous réserve des lois constitutionnelle et nationale, l'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination pourra rendre sa recommandation publique dans l'intérêt de la transparence.

3.8. Nomination

Principe xiv) : *Le processus de nomination sera exécuté dans le respect des lois constitutionnelle et nationale.*

La nomination des juges se fera dans le respect des lois constitutionnelle et nationale. Les pratiques exemplaires veulent que cette nomination se fasse dans les plus brefs délais.

3.9. Période post-nomination

Principe xv) : *Des dispositions seront prises pour que les nouveaux juges puissent entrer en fonction dans les plus brefs délais après leur nomination.*

Directive 1 : *Les candidats nommés au poste de juge entreront en fonctions peu après leur nomination, de préférence dans un délai de six mois.*

Directive 2 : *Les candidats nommés au poste de juge disposeront d'un délai suffisant pour clore les affaires en instance, fermer leur cabinet et se désaisir de tout conflit d'intérêt potentiel.*

Directive 3 : *Des dispositions seront prises pour intégrer les candidats dans leurs fonctions, et pour assurer leur perfectionnement professionnel en continu.*

Au terme du processus de nomination, l'autorité investie du pouvoir de sélection et de nomination coordonnera avec la magistrature de façon que le candidat sélectionné puisse assumer ses fonctions dans un délai raisonnable, lui donnant un délai de six mois pour clore les affaires en instance, terminer la rédaction de ses décisions et se désaisir de tout conflit d'intérêt potentiel.

De plus, la magistrature veillera à la bonne intégration des personnes nommées dans leurs fonctions. Les pratiques exemplaires préconisent une période de formation obligatoire dès la nomination, suivie d'un perfectionnement professionnel continu.

3.10. Application

Directive 1 : *Les principes qui sous-tendent les présentes directives seront suivis pour la nomination de tous les juges.*

Directive 2 : *Les présentes directives seront appliquées dans la mesure du possible pour la nomination de tous les juges.*

Dans la mesure du possible, les présents principes et directives pour la sélection et la nomination s'appliqueront à tous les processus de nomination, y compris pour les postes intérimaires et contractuels, sous réserve des variations dans les cadres constitutionnel et législatif s'appliquant aux nominations. Il est reconnu que dans certains contextes, la nomination de juges sur une base contractuelle représente un important moyen de renforcer les effectifs, et des mesures seront prises pour appliquer les mêmes processus de sélection et de nomination que pour les juges permanents.

Lorsqu'un processus abrégé de sélection et de nomination de juges intérimaires est adopté, les mêmes principes de mérite, équité, transparence et cohérence s'appliqueront.