
Assemblée des États Parties

Distr. générale
24 octobre 2007
FRANÇAIS
Original: anglais

Sixième session

New York

30 novembre – 14 décembre 2007

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

Note du Secrétariat

Conformément au paragraphe 22 de la résolution ICC-ASP/5/Res.3 en date du 1^{er} décembre 2006, le Bureau de l'Assemblée des États Parties soumet ci-après à l'examen de l'Assemblée son rapport sur les questions de la représentation géographique et de la représentation des hommes et des femmes dans le recrutement du personnel. Le rapport reflète l'issue des discussions qu'a eues le Groupe de travail de La Haye du Bureau.

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

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Première partie		
Introduction	1-14	4
A. Mandat	1-7	4
B. Méthodologie	8-14	6
Partie II		
Représentation géographique	15-22	7
A. Constatations	15-22	7
Partie III		
Représentation des hommes et des femmes	23-34	10
A. Constatations	23-34	10
Partie IV		
Recrutement et ressources humaines	35-46	14
A. Introduction	35-36	14
B. Constatations	37-46	14
Partie V		
Propositions visant à continuer d'améliorer la représentation géographique et la représentation des hommes et des femmes	47-60	16
A. Introduction	47-51	16
B. Conclusions	52-60	16
1. Discussions au Groupe de travail	52-56	16
2. Autres observations reçues de délégations non représentées au Groupe de travail de La Haye	57-60	17
Annexes*		
I. Document du facilitateur, l'Ambassadeur Kalimi Mugambi Mworira (Kenya), en date du 8 octobre 2006		19
II. Résolution ICC-ASP/1/Res.10		18
III. Résolution ICC-ASP/2/Res.2		20
IV. Graphiques illustrant la situation au 1 ^{er} octobre 2007		
V. Représentation géographique par région (postes permanents de la catégorie des administrateurs, à l'exclusion des postes électifs et du personnel linguistique) – Situation au 1 ^{er} octobre 2007 – pourcentages		

* Les annexes IV à XIII seront publiées sous forme d'additifs au présent rapport.

VI. Mesures adoptées par la Cour de 2003 à 2006.....	
VII. Représentation géographique par région (postes permanents de la catégorie des administrateurs, à l'exclusion des postes électifs et du personnel linguistique) – Situation au 1 ^{er} mai 2007 – pourcentages	
VIII. Nombre d'États non Parties (postes permanents de la catégorie des administrateurs à l'exclusion des postes électifs) – Situation au 1 ^{er} mai 2007.....	
IX. Graphiques illustrant la situation au 1 ^{er} mai 2007	
X. Représentation géographique et représentation des hommes et des femmes – Personnel de la CPI de la catégorie des administrateurs – État au 1 ^{er} mai 2007	
XI. Comparaison de la répartition entre hommes et femmes des candidats et des membres du personnel, à l'exclusion des postes électifs (postes permanents de la catégorie des administrateurs) – Situation au 1 ^{er} mai 2007.....	
XII. Représentation géographique du personnel de la CPI – Recherches sur d'autres formules concernant les "fourchettes souhaitables"	
XIII. Communications reçues d'un État Partie non représenté au Groupe de travail de La Haye	

Première partie

Introduction

A. Mandat

1. Le 3 décembre 2005, l'Assemblée des États Parties a adopté sa résolution ICC-ASP/4/Res.4, dont le paragraphe 23 se lit comme suit:

"L'Assemblée des États Parties,

[...]

Décide d'inviter le Bureau, en consultation avec la Cour, à soumettre à l'Assemblée avant sa cinquième session des propositions visant à améliorer l'équité de la représentation géographique et de la représentation des hommes et des femmes dans le recrutement des membres du personnel."

2. Le 14 février 2006, le Bureau de l'Assemblée a décidé de charger le Groupe de travail de La Haye (ci-après dénommé le "Groupe de travail") d'examiner la question de la représentation géographique équitable et de la représentation des hommes et des femmes dans le recrutement des membres du personnel de la Cour pénale internationale. Par la suite, le Bureau a désigné l'Ambassadeur Kalimi Mugambi Mworia (Kenya) comme facilitateur pour l'examen de la question. Le facilitateur a entamé un dialogue avec la Cour et plusieurs organisations non gouvernementales et a présenté au Groupe de travail un document officiel contenant certaines propositions à ce sujet. Il y a lieu de se référer à ce propos au document officiel en date du 8 octobre 2006 présenté par l'ancien facilitateur (voir l'annexe I).

3. En octobre 2006, le Groupe de travail a prié la Cour de lui communiquer des informations plus détaillées au sujet de la situation en ce qui concerne l'application du principe de la représentation géographique équitable et la représentation des hommes et des femmes dans le recrutement des membres du personnel ainsi qu'une indication des mesures adoptées par la Cour pour améliorer la situation actuelle.

4. À sa cinquième session, en novembre/décembre 2006, l'Assemblée s'est félicitée du dialogue établi entre la Cour et le Bureau et a demandé à celui-ci de poursuivre ses travaux et de lui soumettre à sa sixième session un rapport détaillé sur la situation à cet égard en y joignant, si besoin était, des propositions visant à continuer d'améliorer la répartition géographique et la représentation des hommes et des femmes dans le processus de recrutement.¹

5. Le mandat qui a été confié au Groupe de travail de La Haye conformément à la résolution ICC-ASP/5/Res.3 de l'Assemblée est le suivant:

"L'Assemblée des États Parties,

[...]

Accueille favorablement à cet égard le dialogue entamé entre la Cour et le Bureau de l'Assemblée des États Parties en vue d'assurer une représentation géographique équitable et une représentation équitable des hommes et des femmes dans le recrutement du personnel et prie le Bureau de poursuivre ses travaux et de soumettre

¹ ICC-ASP/5/Res.3, paragraphe 22.

à l'Assemblée des États Parties à sa sixième session un rapport détaillé à ce sujet, y compris, si besoin est, des propositions tendant à continuer d'améliorer la représentation géographique et la représentation des hommes et des femmes dans le processus de recrutement."

6. À sa quatrième réunion, tenue le 1^{er} février 2007, le Bureau a désigné l'Ambassadeur Mirjam Blaak (Ouganda) pour faciliter l'examen de cette question par le Groupe de travail basé à La Haye.

7. À la première réunion qu'il a tenue le 18 avril 2007 pour discuter de la façon dont il s'acquitterait du mandat qui lui avait été à nouveau confié, le Groupe de travail a décidé qu'il s'attacherait, dans un premier temps, à déterminer comme point de départ de sa discussion quelle était la situation actuelle en ce qui concerne l'application du principe de la représentation géographique équitable et la représentation des hommes et des femmes conformément au modèle existant des Nations Unies utilisé par la Cour ainsi qu'à identifier les tendances sous-jacentes et les domaines dans lesquels il pourrait convenir de formuler des recommandations spécifiques en vue d'améliorer la situation. Le Groupe de travail est convenu qu'à un stade ultérieur de ses discussions, il pourrait être nécessaire d'examiner l'adéquation du modèle adopté par l'Assemblée à sa première session.²

Principes de recrutement énoncés dans le Statut de Rome et définis par l'Assemblée des États Parties

Paragraphe 2 de l'article 44 du Statut

Lorsqu'ils recrutent le personnel, le Procureur et le Greffier veillent à s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, en tenant compte, mutatis mutandis, des critères énoncés à l'article 36, paragraphe 8.

Paragraphe 8 de l'article 36 du Statut

- a) Dans le choix des juges, les États Parties tiennent compte de la nécessité d'assurer, dans la composition de la Cour:
 - i) La représentation des principaux systèmes juridiques du monde;
 - ii) Une représentation géographique équitable; et
 - iii) Une représentation équitable des hommes et des femmes;
- b) Les États Parties tiennent également compte de la nécessité d'assurer la présence de juges spécialisés dans certaines matières, y compris, mais s'y limiter, les questions liées à la violence contre les femmes ou les enfants.

Résolution ICC-ASP/1/Res.10 (*Adoptée par consensus à la troisième séance plénière de la première session, le 9 septembre 2002*)³

Choix du personnel de la Cour pénale internationale

L'Assemblée des États Parties,

[...]

Souhaitant établir des directives provisoires pour l'application de ces principes pendant la période transitoire de la mise en place de la Cour,

² Voir la partie V du rapport.

³ Reproduite à l'annexe II.

Décide que les directives énoncées dans l'annexe à la présente résolution s'appliqueront au choix et au recrutement du personnel de la Cour en attendant l'adoption du Statut du personnel conformément au Statut de Rome [...].

4. **Représentation géographique.** Pour les postes permanents (c'est-à-dire inscrits au budget), et dans le cas de recrutement pour une durée d'au moins 12 mois, le choix des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs est régi en principe par un système de fourchettes souhaitables fondé sur celui en vigueur à l'Organisation des Nations Unies. Les nationaux des États Parties et ceux des États ayant commencé le processus de ratification du Statut ou d'adhésion au Statut devraient être représentés dans une mesure adéquate dans le personnel de la Cour. Toutefois, la candidature de nationaux d'États autres que les États Parties peut également être prise en considération.

Résolution ICC-ASP/2/Res.2 (*Adoptée par consensus à la cinquième séance plénière de la deuxième session, le 12 septembre 2003,*)⁴

Statut du personnel de la Cour pénale internationale

1. *Approuve* le statut du personnel de la Cour pénale internationale qui figure dans l'annexe à la présente résolution;
2. *Décide* que sa résolution ICC-ASP/1/Res.10, annexée au statut du personnel, restera en vigueur comme partie intégrante de celui-ci.

B. Méthodologie

8. La facilitatrice a entamé des discussions avec tous les organes de la Cour (Bureau du Procureur, Greffe, Présidence et Branche judiciaire) à divers niveaux et s'est tenue étroitement en rapport avec la Section des ressources humaines, qui a communiqué un volume substantiel d'informations techniques au Groupe de travail. Les représentants de la Cour ont à tout moment fait preuve de coopération pour communiquer au Groupe de travail les informations demandées et ont fait montre à tout instant de leur désir de collaboration au cours des discussions qui ont eu lieu pendant la période qui s'est écoulée entre mars et septembre 2007. Les membres du personnel de la Cour se sont bornés à apporter des informations factuelles. La facilitatrice tient, en son propre nom ainsi qu'au nom des membres du Groupe de travail, à les remercier de leur précieux concours.

9. Au cours de ses délibérations, le Groupe de travail a consulté plusieurs organisations non gouvernementales qui avaient mené des recherches au sujet de la représentation géographique et de la représentation des hommes et des femmes, comme la Coalition pour la Cour pénale internationale et la Women's Initiative for Gender Justice.

10. La facilitatrice a, avec l'approbation du Président de l'Assemblée et du Groupe de travail, participé à deux réunions d'information organisées à Bruxelles et à New York respectivement pour tenir les ambassades des pays non représentés au Groupe de travail au courant des consultations en cours, pour faire en sorte que l'étude de cette question soit aussi transparente et aussi ouverte que possible et pour les inviter à formuler leurs observations et leurs vues.

11. Conscient de ce que les informations disponibles et les graphiques élaborés au sujet de la représentation géographique et de la représentation des hommes et des femmes ne sont pas statiques et doivent constamment être modifiés en raison du processus continu de rotation

⁴ Reproduite à l'annexe III.

et de recrutement des membres du personnel, le Groupe de travail a décidé de se fonder sur les données préparées par la Section des ressources humaines de la Cour au 1^{er} mai 2007 aux fins de son examen de la question puis de l'élaboration du présent rapport. C'est cette date qui a été utilisée comme point de référence par le Groupe de travail pour évaluer dans quelle mesure la Cour avait suivi et respecté l'actuel modèle des Nations Unies, appliqué conformément aux résolutions ICC-ASP/1/Res.10 et ICC-ASP/2/Res.2 de l'Assemblée.

12. Nonobstant ce qui précède, le présent rapport comprend une série de graphiques qui illustrent la représentation géographique et la représentation des hommes et des femmes au 1^{er} octobre 2007 (annexe IV). Les informations figurant dans ces graphiques reflètent la dynamique du recrutement des membres du personnel du point de vue de la représentation géographique et de la représentation des hommes et des femmes.

13. L'adhésion du Japon au Statut de Rome a pris effet le 1^{er} octobre 2007, de sorte que ce pays deviendra le plus important contribuant à la Cour. Cette adhésion aura, à terme, des incidences considérables sur les "fourchettes souhaitables" actuellement appliquées conformément au modèle des Nations Unies et par conséquent aussi sur l'exactitude des statistiques reflétées dans les graphiques communiqués au Groupe de travail concernant la situation au 1^{er} mai 2007. L'adhésion du Japon modifie considérablement la situation actuelle et affectera non seulement la situation de la région de l'Asie mais aussi celle de tous les autres groupes régionaux. À la demande du Groupe de travail, la Cour a préparé de nouveaux graphiques reflétant par anticipation l'état de la représentation géographique après l'adhésion du Japon au Statut de Rome (voir l'annexe V) au 1^{er} octobre 2007.

14. Les mesures adoptées par la Cour depuis 2003 sont indiquées à l'annexe VI.

Partie II

Représentation géographique

A. Constatations

15. Conformément à la résolution ICC-ASP/1/Res.10, la Cour applique, pour sélectionner les membres de son personnel de la catégorie des administrateurs, un système de fourchettes souhaitables fondé sur celui des Nations Unies. Les fourchettes, autrement dit pourcentages, souhaitables sont calculées en prenant en considération trois facteurs: le nombre total d'États Parties, la contribution financière d'un État au budget et les effectifs de sa population. Il est attribué à chacun de ces facteurs une pondération qui détermine le résultat final. À l'heure actuelle, il est accordé un poids considérable à la qualité de membre (40%), poids qui est égal pour chaque État Partie, la pondération la plus forte étant attribuée à la contribution de l'État (55%), les 5% restants étant déterminés en fonction des effectifs de la population des pays (modèle 40-55-5 des Nations Unies).

16. Sur les 468 postes que comptent au total les effectifs permanents de la Cour pénale internationale, 203 sont des postes d'administrateurs. Le principe de la répartition géographique équitable ne s'applique qu'aux postes de la catégorie des administrateurs, à l'exclusion des agents des services généraux⁵, du personnel linguistique et du personnel financé au titre de l'assistance temporaire.⁶ En raison du nombre relativement réduit des

⁵ À la quatorzième réunion du Groupe de travail, le 10 septembre, un représentant de la Cour a précisé qu'il n'était pas tenu compte des agents des services généraux pour déterminer les fourchettes souhaitables étant donné qu'il s'agit généralement de ressortissants de l'État hôte et qu'ils relèvent d'un système de rémunération autre que celui qui s'applique au personnel de la catégorie des administrateurs.

⁶ La Section des ressources humaines a fait savoir que l'expression "assistance temporaire" désigne la nature du financement et ne doit pas être confondue avec le statut contractuel des membres du personnel. Les fonds disponibles au titre de l'assistance temporaire peuvent être utilisés pour créer des postes

postes d'administrateurs à la Cour, les statistiques concernant la composition du personnel peuvent varier beaucoup dès qu'un petit nombre d'agents sont recrutés ou cessent leur service à la Cour.

17. La décomposition des membres du personnel soumise à la répartition géographique au 1^{er} mai 2007 peut être résumée comme suit (pour un aperçu plus détaillé, voir l'annexe VII):

- 18,14% pour le groupe des États d'Afrique; objectif: 13,09%, 14 de plus que le nombre souhaitable;
- 6,37% pour le groupe des États d'Asie; objectif: 7,69%, 4 de moins que le nombre souhaitable;
- 7,84% pour le groupe des États d'Europe orientale; objectif: 7,32%, 1 de plus que le nombre souhaitable;
- 11,27% pour le groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes; objectif: 14,15%, 8 de moins que le nombre souhaitable;
- 56,37% pour le groupe des États d'Europe occidentale et autres États; objectif: 57,74%, 4 de moins que le nombre souhaitable.

18. À la lumière des statistiques susmentionnées, quelques délégations ont fait savoir que leur impression générale avait été très différente de ce qu'indiquaient les chiffres effectifs. Cette ambiguïté était peut être due à la confusion qui avait pu surgir entre le nombre de titulaires de postes électifs et le nombre de membres du personnel recrutés. Le Groupe de travail a réitéré que son mandat ne s'étendait pas à l'examen de l'application du principe de représentation géographique et de la représentation des hommes et des femmes aux postes électifs.

19. Lorsque le Groupe de travail a examiné les informations techniques fournies par la Cour, la Section des ressources humaines a fait savoir que les tableaux reflétaient effectivement les fonctionnaires originaires d'États non Parties. L'on trouvera les informations sur le nombre, au 1^{er} mai 2007, de membres du personnel originaires d'États non Parties à l'annexe VIII. Le Groupe de travail a relevé que bien que le recrutement de membres du personnel d'États non Parties soit considéré comme une exception au modèle de fourchettes souhaitables des Nations Unies, leur nombre n'était limité par aucune des résolutions pertinentes adoptées par l'Assemblée.

20. Le Groupe de travail a relevé que, derrière les pourcentages de membres du personnel représentant les divers groupes régionaux, se dissimulaient un certain nombre de pays de ces groupes qui étaient actuellement sous-représentés parmi les membres du personnel de la Cour de la catégorie des administrateurs. Beaucoup d'États Parties au Statut de Rome n'étaient pas représentés du tout (voir l'annexe IX).

21. En outre, le Groupe de travail a constaté que, comme indiqué à l'annexe X, certains groupes sous-régionaux étaient actuellement sous-représentés aux échelons supérieurs (P-4 et au-dessus) des postes de la Cour.

temporaires qui peuvent donner lieu à un recrutement pour une période de durée déterminée limitée, selon la disponibilité de ressources et les exigences du service. Les membres du personnel dont les services sont financés au moyen de fonds afférents à l'assistance temporaire doivent subir l'ensemble du processus de sélection pour être recrutés pour un poste financé au titre du budget ordinaire.

Conclusion

22. Il ressort des constatations faites par le Groupe de travail sur la base des données au 1^{er} mai 2007 reçues de la Section des ressources humaines que la Cour n'était pas très loin de son objectif pour ce qui était de la représentation des groupes régionaux résultant du modèle des Nations Unies. Néanmoins, certains pays de ces groupes sont actuellement sous-représentés et certains groupes régionaux ne sont pas assez représentés aux échelons supérieurs.

Recommandations à la Cour

Recommandation 1

La Cour devrait continuer d'appliquer le principe consistant à recruter les candidats les mieux qualifiés, comme prévu au paragraphe 2 de l'article 44 de son Statut.

Recommandation 2

La Cour devrait s'efforcer d'assurer parmi son personnel, à tous les niveaux, une représentation adéquate des ressortissants des États Parties.

Recommandation 3

La Cour devrait s'efforcer d'assurer parmi son personnel, à tous les niveaux, une représentation adéquate des groupes régionaux.

Recommandation 4

Sans préjudice des discussions futures, le cas échéant, sur l'adéquation (ou l'inadéquation) du modèle des Nations Unies tel qu'appliqué par la Cour, le Groupe de travail invite la Cour à continuer de rechercher les moyens d'assurer une représentation géographique encore plus équitable à l'intérieur du modèle existant des Nations Unies étant donné qu'il ressort des indicateurs de base qu'il n'y a actuellement aucun déséquilibre majeur.

Recommandation à l'Assemblée

Recommandation 5

L'Assemblée devrait envisager de fixer une limite au recrutement de ressortissants d'États non Parties.

Partie III

Représentation des hommes et des femmes

A. Constatations

23. Le Groupe de travail a consacré un temps considérable à l'examen de la représentation des hommes et des femmes sur la base des faits et des chiffres communiqués par la Cour ainsi que des exposés faits devant le Groupe de travail par les représentants de la Cour et par la Women's Initiative for Gender Justice, qui se sont avérés extrêmement utiles.

24. Le Groupe de travail a noté que 43,70% des titulaires des 468 postes permanents étaient des femmes et 56,30% des hommes (voir l'annexe XI). Sur la base des chiffres au 1^{er} mai 2007 communiqués par la Section des ressources humaines, l'on trouvera dans le tableau ci-après une ventilation par sexe des titulaires des postes d'administrateur de chaque classe:

Classe du poste	Nombre de postes de cette classe	Femmes	Hommes
D-1	5	1 (20%)	4 (80%)
P-5	20	6 (30%)	14 (70%)
P-4	33	14 (42%)	19 (58%)
P-3	59	20 (34%)	39 (66%)
P-2	73	31 (42%)	42 (58%)
P-1	13	9 (69%)	4 (31%)
TOTAL	203	81 (40%)	122 (60%)

25. En raison du nombre relativement réduit des postes d'administrateur à la Cour, les statistiques concernant la composition du personnel peuvent varier beaucoup dès qu'un petit nombre d'agents sont recrutés ou cessent leur service à la Cour.

26. Il y avait en 2006 un écart de 12% entre la proportion d'hommes (56%) et de femmes (44%) titulaires de postes d'administrateur. Il ressortait des chiffres au 1^{er} mai 2007 que cet écart s'était creusé pour atteindre 20% (40% de femmes et 60% d'hommes). Le Groupe de travail a constaté que cette tendance continue montrait qu'il n'y avait guère de progrès sur la voie d'un rétrécissement de la différence entre hommes et femmes.

27. Sauf à la classe P-1, à laquelle il était nommé plus de femmes que d'hommes, l'on constatait un net déséquilibre entre les sexes qui privilégiait les hommes aux postes d'administrateur de tous les niveaux. Ce déséquilibre était le plus évident aux deux échelons les plus élevés, à savoir D-1 et P-5. L'écart le plus réduit entre hommes et femmes était de 18% (P-4 et P-2) et le plus important de 60% (D-1).

28. Le Groupe de travail a constaté que la plupart des membres du personnel de sexe féminin étaient concentrés aux postes d'administrateur des classes inférieures (P-1 à P-3) et qu'elles avaient sans doute, de ce fait, moins de possibilités de participer aux discussions au sein des instances et des services qui étaient appelés à prendre au jour le jour les décisions les

plus importantes touchant les activités de fond de la Cour et par conséquent d'influer sur les décisions adoptées.

29. Il a été noté lors des réunions du Groupe de travail que la Cour avait déjà entrepris d'établir un plan quinquennal ou décennal afin d'assurer à la Cour l'équité et l'égalité des compétences des hommes et des femmes. La Women's Initiative for Gender Justice a suggéré qu'il conviendrait d'envisager un plan pluriannuel qui encouragerait la Cour à assumer un rôle volontariste dans ce domaine et qui constituerait un cadre commun pour les initiatives entreprises par les trois organes de la Cour dans ce domaine (conformément au principe d'unicité de la Cour reflété dans le Plan stratégique), qui refléterait des indications et des objectifs spécifiques dont la Cour pourrait s'inspirer en matière d'emploi et qui inciterait la Cour à élaborer d'autres stratégies en vue de faciliter la réalisation de ses objectifs. La Women's Initiative for Gender Justice a recommandé d'identifier dans un tel plan pluriannuel les indicateurs et les jalons qui devraient être atteints, à chaque étape spécifique du processus devant mener à une représentation adéquate des hommes et des femmes et à une représentation géographique équitable, ce pourquoi la Cour devait mettre en œuvre un plan cohérent et intégré au niveau de tous ses organes et des entités connexes, y compris le Fonds d'affectation spéciale au profit des victimes et le Secrétariat de l'Assemblée.

30. En outre, la Women's Initiative for Gender Justice a suggéré au Groupe de travail que les trois organes de la Cour devraient établir pour les trois années à venir, en les assortissant d'un calendrier spécifique, des objectifs de recrutement de femmes et de personnes originaires de régions et de pays sous-représentés. La Women's Initiative for Gender Justice a expliqué que de tels objectifs de recrutement ne seraient pas des quotas mais constituerait des cibles raisonnablement réalistes qui permettraient de mesurer les progrès accomplis sur la voie d'une égalité des chances en matière d'emploi et qui permettraient simultanément à la Cour d'identifier les "aspects problématiques" entraînant des disparités en ce qui concerne la nomination, les promotions ou les cessation de services de femmes ou de ressortissants de pays sous-représentés.

31. Le Groupe de travail a pris note des chiffres concernant le nombre de candidats par région au 1^{er} octobre 2007 (annexe IV) et a relevé qu'il y avait entre les proportions de candidatures d'hommes et de femmes de plus grandes différences dans certains régions que dans d'autres (par exemple 826 candidatures de femmes et 2 921 d'hommes pour le groupe des États d'Afrique contre 2 354 candidatures de femmes et 2 506 d'hommes pour le groupe des États d'Europe occidentale et autres États). Le Groupe de travail a suggéré, pour remédier à ces déséquilibres, que la Cour redouble d'efforts, en ayant davantage recours à ses activités de sensibilisation et de relations extérieures existantes, pour atteindre un plus grand nombre de candidates qualifiées.

32. À la suite de discussions avec la Section des ressources humaines, le Groupe de travail a constaté que la pratique des entrevues à la cessation de service pourrait être un moyen d'identifier les raisons pour lesquelles les membres du personnel de sexe féminin quittaient la Cour.

33. En outre, la Women's Initiative for Gender Justice a soulevé devant le Groupe de travail la question du poste de Conseiller juridique pour la parité hommes-femmes au Bureau du Procureur, regrettant que ce poste n'ait pas été pourvu. Le Groupe de travail a cependant relevé à ce propos que le Bureau du Procureur avait élaboré et appliquait une politique de promotion de la parité hommes-femmes visant à remédier à ce type de questions.

Conclusion

34. La Cour n'est pas encore parvenue à une représentation adéquate des hommes et des femmes dans le recrutement de son personnel mais les chiffres actuels ne sont pas trop éloignés de l'objectif fixé en ce qui concerne les postes permanents. En outre, les femmes sont actuellement sous-représentées aux échelons supérieurs des postes sujets à recrutement.

Recommandations à la Cour

Recommandation 6

La Cour devrait continuer d'appliquer le principe consistant à recruter les candidats les mieux qualifiés, comme prévu au paragraphe 2 de l'article 44 de son Statut.

Recommandation 7

La Cour devrait tenir particulièrement compte de ce que les femmes sont sous-représentées aux échelons supérieurs de ses effectifs.

Recommandation 8

La Cour devrait continuer de mettre en œuvre son Plan stratégique (recrutement, organisation des carrières et environnement convivial) en déployant des efforts particuliers au cours des trois premières années afin de rétrécir la différence entre hommes et femmes.

Recommandation 9

La Cour devrait continuer d'identifier les raisons pour lesquelles les membres du personnel de sexe féminin quittent la Cour, notamment, si besoin est, au moyen d'entrevues à la cessation de service, et devrait s'attacher en particulier à déterminer si leur départ est motivé par des raisons liées à leur sexe.

Recommandation à la Cour et aux États Parties

Recommandation 10

La Cour et les États Parties devraient envisager de redoubler d'efforts pour remédier au déséquilibre qui caractérise les proportions de candidatures masculines et féminines reçues, le cas échéant par le biais des activités de sensibilisation et de relations extérieures existantes.

Partie IV

Recrutement et ressources humaines

A. Introduction

35. Le Groupe de travail a examiné les questions spécifiquement liées au recrutement en vue, le cas échéant, de formuler des recommandations au sujet des améliorations que la Cour, avec l'aide des États Membres, pourrait apporter aux procédures de recrutement. Le Groupe de travail a reconnu que la Cour applique actuellement le paragraphe 2 de l'article 44 du Statut de Rome, le système de fourchettes souhaitables conformément aux résolutions ICC-ASP/1/Res.10 et ICC-ASP/2/Res.2 ainsi que les directives publiées par le Greffier en octobre 2003, telles qu'elles ont été modifiées depuis lors, concernant le recrutement du personnel. Le Groupe de travail a pris note du fait qu'une politique de recrutement plus détaillée (qui doit être publiée sous peu) fait actuellement l'objet d'une discussion interne au niveau interorganes.

36. Le Groupe de travail a discuté en particulier avec les représentants de la Cour des questions ci-après touchant le recrutement et les ressources humaines:

- a) Comment, si faire se peut, les procédures de recrutement pourraient-elles être améliorées pour qu'elles gagnent en transparence?
- b) Comment, si faire se peut, serait-il possible d'améliorer le recrutement de candidats originaires de régions sous-représentées et de pays spécifiques?
- c) Comment, si faire se peut, serait-il possible d'améliorer la progression des carrières pour les femmes qui font actuellement partie du personnel de la Cour?
- d) Comment, si faire se peut, les avis de vacance de poste pourraient-ils être plus largement diffusés pour atteindre des candidats qualifiés?
- e) Comment un dialogue efficace pourrait-il être instauré et entretenu entre la Cour et les États Parties concernant les questions liées au recrutement et aux ressources humaines?

B. Conclusions

37. Le Groupe de travail a discuté de l'opportunité pour les États Parties de prendre l'initiative de communiquer régulièrement à la Cour des listes à jour des institutions nationales et des organisations de la société civile qu'il pourrait être utile de contacter pour leur faire parvenir les avis de vacance de poste. Cette proposition a été considérée comme un moyen – sans incidences budgétaires – pour les États Parties d'aider la Cour à atteindre dans chaque pays la plus large gamme possible de candidats grâce à la propre base de points de contact de la Cour. Quelques délégations ont appuyé cette approche, estimant qu'elle serait à la fois la plus efficace et la plus économique, tandis que d'autres se sont interrogées sur le point de savoir si elle ne contribuerait pas à accroître encore plus le recrutement de candidats provenant de régions déjà surreprésentées. La Cour a répondu qu'elle souhaiterait vivement recevoir des listes d'institutions et d'organismes à contacter de toutes les régions étant donné que son principal objectif était de recruter pour chaque poste le candidat le plus qualifié et le mieux approprié.

38. Quelques délégations ont souligné qu'un inconvénient majeur était apparu dans l'actuel modèle de fourchettes souhaitables, de sorte que la représentation géographique était loin d'être satisfaisante aux échelons supérieurs de la Cour (postes P-4 et au-dessus). Le Groupe de travail a été d'avis qu'étant donné l'influence considérable qu'exercent les titulaires

de ces postes sur les politiques et les aspects organisationnels de la Cour, il était essentiel de remédier au déséquilibre actuel.

39. Le Groupe de travail, relevant les déséquilibres existants, a fait observer que, pour parvenir à une représentation géographique équitable et à une représentation adéquate des hommes et des femmes, le plus important était de veiller à ce que le processus soit transparent et équitable. Tout en admettant que la Cour pourrait à l'occasion être confrontée au dilemme consistant à choisir entre le recrutement du candidat le meilleur et l'atténuation d'un déséquilibre existant (par exemple en ce qui concerne la représentation des femmes à certains postes d'administrateurs de niveau élevé ou même le recrutement de ressortissants d'un pays surreprésenté), le Groupe de travail est néanmoins convenu que la Cour devrait s'en tenir au principe selon lequel c'était le candidat le mieux qualifié qui devait être recruté.

40. En réponse aux préoccupations exprimées, la Cour a fait savoir que, pour assurer la transparence du processus, elle avait déjà affiché sur son site web, pour que les candidats puissent s'y référer rapidement, les lignes directrices applicables en matière de recrutement.

41. Étant donné les difficultés qu'avait la Cour à recruter des administrateurs qualifiés dans certains pays, quelques délégations ont demandé pourquoi les ressortissants de certaines régions ne faisaient pas acte de candidature. La Cour a fait observer sur ce point qu'elle ne disposait pas d'informations concluantes mais a été d'avis que cela pourrait être dû, entre autres, à la compétitivité de la rémunération offerte par la Cour, au fait que celle-ci avait son siège en Europe occidentale et/ou à des barrières linguistiques.

42. Relevant qu'il importait d'atteindre la gamme la plus large possible de candidats qualifiés, le Groupe de travail a discuté de la possibilité d'améliorer le processus de recrutement en demandant aux membres du personnel de la Cour se trouvant en mission de rechercher des candidats doués à l'occasion de leurs réunions avec les représentants des divers pays ainsi qu'en organisant, le cas échéant, des campagnes de recrutement s'adressant spécifiquement aux régions sous-représentées. En outre, le Groupe de travail a encouragé la Section des ressources humaines de la Cour à diversifier les moyens qu'elle utilisait pour publier les avis de vacance de poste de manière à cibler les candidats de pays sous-représentés et/ou des candidates spécifiques ayant l'expérience des questions liées à l'égalité entre les sexes en ayant plus largement recours aux sites web, serveurs de listes ou bulletins de réseaux d'organisations gouvernementales compétentes, aux associations régionales ou nationales du barreau et à la presse écrite nationale ou régionale.

43. En ce qui concerne la progression des carrières, le Groupe de travail s'est félicité des efforts déployés par la Cour pour élaborer un plan souple et détaillé d'organisation des carrières qui offre aux membres du personnel des possibilités de perfectionnement et de promotion dans leurs domaines de compétences respectifs et qui tient compte de la sous-représentation des femmes.

44. Le Groupe de travail a également pris note des efforts entrepris par la Cour dans le cadre de son Plan stratégique en vue d'instaurer un "environnement convivial et un modèle d'administration publique".

45. Pour ce qui était d'aider la Cour à communiquer aux États Parties des informations complètes et exactes au sujet des questions liées au recrutement et aux ressources humaines, la Cour a noté qu'elle recevait régulièrement des demandes de communication de graphiques, de tableaux et d'autres données concernant la répartition géographique et la représentation des hommes et des femmes. Dans ce contexte, la Cour a demandé au Groupe de travail d'envisager la possibilité de recevoir régulièrement des graphiques normalisés plutôt que de les demander de manière ponctuelle.

46. À la suite de consultations entre la facilitatrice et la Section des ressources humaines, il a été décidé que, parmi toute la gamme de documents utiles, il serait fourni deux fois par an un jeu spécial de documents consistant principalement en graphiques, juste avant les sessions du Comité du budget et des finances, qui avaient habituellement lieu en avril et en septembre. Les documents ci-après, en date du 1^{er} octobre 2007, qui ont déjà été communiqués au Groupe de travail, sont joints à titre d'exemple des documents normalisés qu'il était envisagé de fournir (voir annexe IV):

- 1) Représentation géographique par régions, objectifs et chiffres effectifs (postes permanents de la catégorie des administrateurs);
- 2) Représentation géographique par pays;
- 3) Graphique à secteurs des postes de la catégorie des administrateurs: États Parties et États non Parties;
- 4) Augmentation des effectifs dans toutes les catégories de personnel de la CPI, à l'exclusion des postes électifs;
- 5) Graphique à secteurs illustrant la répartition de tous les membres du personnel de la CPI, à l'exclusion des postes électifs;
- 6) Efforts de recrutement aux postes permanents;
- 7) Comparaison, par sexe, des candidats et des titulaires de postes d'administrateurs;
- 8) Candidats et effectifs par régions (chiffres effectifs).

Recommandations à la Cour

Recommandation 11

La Cour devrait continuer d'élaborer et de promouvoir un plan souple et détaillé d'organisation des carrières pour tous les membres du personnel.

Recommandation 12

La Cour devrait, lorsqu'il y a lieu, assurer une plus large publicité aux avis de vacance de poste en ayant recours aux circuits nationaux et/ou à la presse régionale et nationale, plutôt que de s'en remettre principalement aux revues et publications internationales.

Recommandation 13

La Cour devrait présenter périodiquement aux États Parties, deux fois par an, un jeu normalisé de documents (tels qu'énumérés ci-dessus) en même temps que les sessions du Comité du budget et des finances.

Recommandation aux États Parties

Recommandation 14

Les États Parties devraient diffuser plus largement les avis de vacance de poste dans les régions sous-représentées de manière à aider la Cour à recevoir des candidatures de personnes qualifiées de ces régions.

Partie V

Propositions visant à continuer d'améliorer la représentation géographique et la représentation des hommes et des femmes

A. Introduction

47. S'étant acquitté de la première partie de son mandat, consistant à déterminer quel était l'état actuel de la représentation géographique et de la représentation des hommes et des femmes dans le recrutement du personnel, questions qui font l'objet des parties II et III du présent rapport, le Groupe de travail a abordé et examiné ensuite la deuxième partie de son mandat afin de soumettre, si besoin était, d'autres propositions visant à améliorer la représentation géographique et la représentation des hommes et des femmes.

48. Comme indiqué ci-dessus, la Cour applique actuellement le modèle de représentation géographique des Nations Unies pour le recrutement du personnel de la catégorie des administrateurs, conformément à la résolution ICC-ASP/1/Res.10, initialement adoptée par l'Assemblée à sa première session, en 2002, à titre de directives intérimaires. Ces directives intérimaires ont par la suite été adoptées par consensus à la deuxième session de l'Assemblée, en 2003, dans la résolution ICC-ASP/2/Res.2 et elles s'appliquent depuis lors en tant que partie intégrante du Statut du personnel.

49. En ce qui concerne la deuxième partie du paragraphe 22 de la résolution ICC-ASP/5/Res.3, dans laquelle l'Assemblée a prié qu'il lui soit soumis "si besoin est, des propositions tendant à continuer d'améliorer la représentation géographique et la représentation des hommes et des femmes dans le processus de recrutement", des vues différentes ont été exprimées quant à la signification du mot "améliorer". Pour la majorité des membres du Groupe de travail, c'était dans le cadre du modèle existant des Nations Unies, tel qu'appliqué par la Cour, qu'il fallait rechercher les améliorations qui pourraient être introduites dans ce domaine. D'autres États ont été d'avis que la discussion pourrait également porter sur des formules s'écartant du modèle existant. Cependant, toutes les délégations ont souligné la nécessité de tenir compte des différentes vues exprimées et de continuer à avancer sans privilégier une école de pensée ou l'autre.

50. Nonobstant ce qui précède, un représentant de la Coalition pour la Cour pénale internationale a, lors d'une réunion du Groupe de travail, fait un exposé au sujet d'un document de recherche intitulé "La CPI et la représentation géographique du personnel – recherches sur d'autres systèmes en matière de fourchettes souhaitables" daté du 10 mai 2007 (voir l'annexe XII).

51. En outre, le Groupe de travail a pris note de l'avis d'un État Partie représenté au Groupe de travail de New York mais pas au Groupe de travail de La Haye. Par ailleurs, le 7 juin 2007, la facilitatrice a fait un exposé d'information devant les délégations membres du Groupe de travail de New York.

B. Conclusions

1. Discussions au Groupe de travail

52. À la lumière des informations reçues de la Coalition pour la Cour pénale internationale, plusieurs délégations ont été d'avis que passer d'un système de fourchettes souhaitables qui tienne compte de la région dans laquelle la Cour menait les enquêtes pourrait soulever des problèmes conceptuels et des problèmes pratiques et qu'un tel système compromettrait l'universalité de la Cour. Elles ont noté que si l'on devait adopter aux fins du

recrutement un modèle accordant davantage de poids aux régions dont la situation avait été soumise à la Cour, il faudrait, s'il survenait d'autres situations dans d'autres régions, modifier sensiblement les objectifs de recrutement du personnel pour les différentes régions, de sorte que de nouveaux modèles seraient moins stables que le modèle existant. Même les taux normaux de dépôts pourraient ne pas suffire à remédier au déséquilibre qui en résulterait.

53. De plus, nombre de délégations ont fait observer pendant la discussion que les recherches présentées par la Coalition pour la Cour pénale internationale étaient incomplètes dans la mesure où l'on pouvait envisager un nombre infini de variantes des modèles de représentation géographique qui pourraient être utilisés et qu'il n'avait été reçu et examiné qu'un échantillon limité des modèles employés par différentes institutions des Nations Unies. Elles ont noté qu'il aurait été bon de pouvoir examiner d'autres modèles de représentation géographique possibles utilisés par des organisations internationales n'appartenant pas au système des Nations Unies, y compris des organisations judiciaires internationales, pour avoir une idée plus complète de la situation.

54. Quelques délégations ont cependant considéré que le système de fourchettes souhaitables prévu par le modèle des Nations Unies, tel qu'appliqué par la Cour, devrait être modifié de manière à le rendre plus équitable étant donné que la Cour était investie d'un mandat spécifique et unique et que la représentation géographique de son personnel était un élément important de la légitimité de l'institution, en particulier dans les régions dont les situations avaient été soumises à la Cour. Dans ce contexte, l'avis a été exprimé qu'adopter un modèle qui réduirait l'influence qu'avaient actuellement les principaux contributeurs au budget de la Cour pourrait apparaître comme plus équitable.

55. Néanmoins, le consensus général du Groupe de travail touchant le modèle des Nations Unies adopté par l'Assemblée a été qu'il fallait continuer à chercher le moyen d'améliorer l'équité de la répartition géographique sur la base du modèle existant étant donné qu'il ressortait des indicateurs de base que, dans l'ensemble, il n'y avait pas de déséquilibres majeurs.

56. S'agissant des propositions soumises au Groupe de travail pour améliorer la représentation des hommes et des femmes dans le recrutement du personnel, il y aura lieu de se référer à la partie III du rapport.

2. Autres observations reçues de délégations non représentées au Groupe de travail de La Haye

57. Les vues formulées par écrit par un État Partie représenté au Groupe de travail de New York mais pas au Groupe de travail de La Haye ont été distribuées à tous les États. Leur texte est joint en tant qu'annexe XIII.

58. Pour encourager l'expression de vues aussi larges que possible sur cette question, la facilitatrice a eu des discussions avec le Groupe de travail de New York le 7 juin 2007.

59. Selon la facilitatrice, les vues exprimées par un État Partie et par les autres délégations qui ont pris la parole lors des réunions du Groupe de travail de New York reflétaient de sérieux doutes en ce qui concerne l'application de l'actuel système de fourchettes souhaitables qui constituait le modèle des Nations Unies en matière de représentation géographique conformément à la résolution ICC-ASP/1/Res.10. En particulier, quelques délégations avaient exprimé l'avis que l'actuel système de recrutement était injuste et inéquitable et qu'étant donné que la Cour était une institution indépendante, le recrutement de son personnel de la catégorie des administrateurs ne devait pas dépendre du montant des contributions au budget. Quelques délégations ont également mis en relief le fait que les membres du personnel de la Cour appartenant aux trois groupes les plus nombreux (Afrique, Asie et GRULAC) ne représentaient ensemble, selon l'actuel modèle des Nations Unies

appliqué par la Cour, que 30 pour cent du total des effectifs. À la lumière de ces considérations, il a été dit que des mesures devraient être adoptées pour modifier l'actuel modèle des Nations Unies.

60. Le Groupe de travail de La Haye a remercié la facilitatrice de son rapport mais n'a formulé aucune observation sur le fond.

Recommandations au Bureau

Recommandation 15

Le Bureau devrait continuer de dialoguer avec la Cour pour identifier les moyens qui permettraient d'améliorer la représentation géographique équitable dans le cadre du modèle existant, sans préjudice de l'issue des discussions futures, le cas échéant, sur l'adéquation (ou l'inadéquation) du modèle actuel.

Recommandation 16

Le Bureau devrait demeurer saisi de la question de la représentation géographique et de la représentation des hommes et des femmes.

Annexe I

Document du facilitateur, l'Ambassadeur Kalimi Mugambi Mworia (Kenya), en date du 8 octobre 2006

Propositions visant à améliorer la représentation géographique équitable et la représentation des hommes et des femmes dans le recrutement du personnel

Propositions du facilitateur

- a) Utiliser les bulletins d'information publiés par les ambassades/ministères des affaires étrangères;
- b) Les États pourraient communiquer à la Cour les listes de publipostage d'ONG, de sociétés savantes ou d'associations professionnelles auxquelles pourraient être régulièrement envoyés les avis de vacance de postes;
- c) La période de quatre semaines pendant laquelle la Cour publie actuellement les avis de vacance de poste devrait être prolongée car elle est trop courte pour que les candidats de pays en développement puissent y répondre.

Propositions de la Cour

La Cour pourrait redoubler d'efforts pour diffuser des informations sur les postes disponibles¹, notamment en:

- a) Utilisant les sites Internet spécialisés dans le recrutement (il faudrait pour cela ouvrir des crédits additionnels au budget de 2007);
- b) Ciblant des États, régions ou professions spécifiques;
- c) Envoyant des missions de recrutement dans certaines régions/certains pays.

¹ Ces propositions peuvent avoir des incidences sur le budget-programme étant donné que des ressources additionnelles devraient être allouées aux activités de recrutement.

Annexe II

Résolution ICC-ASP/1/Res.10

Adoptée par consensus à la 3e séance plénière de la première session, le 9 septembre 2002

ICC-ASP/1/Res.10

Choix du personnel de la Cour pénale internationale

L'Assemblée des États Parties,

Ayant présents à l'esprit le paragraphe 2 de l'article 44 et le paragraphe de l'article 36 du Statut de Rome de la Cour pénale internationale, qui recommandent de s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, et de tenir compte de la nécessité de veiller à la représentation des principaux systèmes juridiques du monde, à une représentation géographique équitable et à une représentation équitable des hommes et des femmes,

Ayant également présent à l'esprit l'article 50 du Statut, selon lequel les langues officielles de la Cour sont l'anglais, l'arabe, le chinois, l'espagnol, le français et le russe et ses langues de travail sont l'anglais et le français,

Notant que le Statut du personnel prévu au paragraphe 3 de l'article 44 du Statut de Rome, qui traduira ces principes dans les faits, ne sera pas adopté par l'Assemblée des États Parties avant le deuxième semestre de 2003,

Souhaitant établir des directives provisoires pour l'application de ces principes pendant la période transitoire de la mise en place de la Cour,

Décide que les directives énoncées dans l'annexe à la présente résolution s'appliqueront au choix et au recrutement du personnel de la Cour en attendant l'adoption du Statut du personnel conformément au Statut de Rome.

Annexe à la résolution

1. **Principe général.** Les critères énoncés au paragraphe 8 de l'article 36, au paragraphe 2 de l'article 44 et aux paragraphes 1 et 2 de l'article 50 du Statut s'appliquent au recrutement de tout le personnel de la Cour, sans distinction de catégorie. Toutefois, en ce qui concerne la représentation géographique, le système exposé au paragraphe 4 ci-dessous ne s'applique qu'au personnel de la catégorie des administrateurs (classes P-1 et au-dessus).

2. **Avis de vacance de poste.** Les avis de vacance de poste et les conditions à remplir pour faire acte de candidature sont notifiés à tous les États Parties et aux États qui, ayant commencé le processus de ratification du Statut ou d'adhésion au Statut, ont signalé qu'ils souhaitent recevoir ces notifications. Tous ces avis sont également affichés sur le site Web de la Cour.

Dans les cas où l'exigence de la parité entre les sexes ou celle de l'équilibre de la représentation géographique doit être prise en compte, les avis de vacance de poste comportent une mention indiquant que la priorité sera donnée aux candidats de l'un ou l'autre sexe ou de telle ou telle nationalité.

3. **Compétence.** En règle générale, la compétence des candidats est d'abord déterminée au moyen d'une évaluation de leurs qualifications et de leur expérience. S'il y a lieu et si c'est possible, cette évaluation porte également sur des exemples de la capacité d'analyse du candidat et de son aptitude à rédiger dans l'une des langues de travail de la Cour ou dans les deux. Dans certains cas, elle peut, le cas échéant, prendre la forme d'un concours. La seconde étape consiste en un entretien oral dans l'une ou l'autre langue de travail ou dans les deux.

Pour les candidats venant d'institutions analogues, l'évaluation initiale peut consister en une analyse de l'expérience du candidat et des résultats qu'il a obtenus dans son organisme d'origine. Elle est suivie d'un entretien oral dans l'une ou l'autre langue de travail ou dans les deux.

Pour les deux catégories de candidats, la connaissance d'une autre langue officielle au moins est considérée comme un atout supplémentaire.

4. **Représentation géographique.** Pour les postes permanents (c'est-à-dire inscrits au budget), et dans le cas de recrutement pour une durée d'au moins 12 mois, le choix des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs est régi en principe par un système de fourchettes souhaitables fondé sur celui en vigueur à l'Organisation des Nations Unies¹. Les nationaux des États Parties et ceux des États ayant commencé le processus de ratification du Statut ou d'adhésion au Statut devraient être représentés dans une mesure adéquate dans le personnel de la Cour. Toutefois, la candidature de nationaux d'États autres que les États Parties peut également être prise en considération.

5. **Comité de sélection.** Le Directeur des services communs crée un comité de sélection, composé de trois membres au plus, lequel formule des avis aux fins du choix des candidats en tenant compte des présentes directives. Le fonctionnaire responsable des ressources humaines est chargé de convoquer ce comité.

¹ Voir le document A/56/512 et la résolution 55/258 de l'Assemblée générale.

Annexe III

Résolution ICC-ASP/2/Res.2

Adoptée par consensus à la 5e séance plénière de la deuxième session, le 12 septembre 2003

ICC-ASP/2/Res.2

Statut du personnel de la Cour pénale internationale

L'Assemblée des États parties au Statut de Rome,

Considérant le paragraphe 3 de l'article 44 du Statut de Rome, aux termes duquel le Greffier, en accord avec la présidence et le Procureur, propose à l'Assemblée des États parties le statut du personnel, qui comprend les conditions de nomination, de rémunération et de cessation de fonctions,

Considérant le paragraphe 3 de l'article 38 du Statut de Rome, aux termes duquel la présidence est chargée de la bonne administration de la Cour, à l'exception du Bureau du Procureur,

Considérant le paragraphe 2 de l'article 42 du Statut de Rome, aux termes duquel le Procureur a toute autorité sur la gestion et l'administration du Bureau, y compris le personnel, les installations et les autres ressources,

Considérant les paragraphes 1 et 2 de l'article 43 du Statut de Rome, aux termes desquels le Greffier est le responsable principal de l'administration de la Cour et exerce ses fonctions sous l'autorité du Président de la Cour, et en vertu desquels il est responsable des aspects non judiciaires de l'administration et du service de la Cour, sans préjudice des fonctions et attributions du Procureur définies à l'article 42 du Statut de Rome,

Considérant le Règlement de procédure et de preuve adopté par l'Assemblée des États parties le 9 septembre 2002,

Soulignant la nécessité d'instituer un système souple, rationnel et équitable pour le recrutement, la rémunération et la cessation de fonctions du personnel de la Cour, compte tenu des besoins de chacun des organes de la Cour,

Songeant à sa résolution ICC-ASP/2/Res.3 sur la création du secrétariat permanent de l'Assemblée des États parties à la Cour pénale internationale,

Notant et encourageant la coordination et la coopération qui se sont instaurées entre les organes de la Cour,

1. *Approuve* le statut du personnel de la Cour pénale internationale qui figure dans l'annexe à la présente résolution;
2. *Décide* que sa résolution ICC-ASP/1/Res.10, annexée au statut du personnel, restera en vigueur comme partie intégrante de celui-ci.