



Vingt-troisième session

La Haye, 2-7 décembre 2024

**Rapport du Bureau pour l'équité de la représentation
géographique et la parité hommes-femmes dans le
recrutement du personnel de la Cour pénale internationale**

Table des matières

I.	Introduction.....	2
II.	Les discussions au sein du Groupe de travail de New York	2
III.	Le processus de recrutement	3
IV.	La parité hommes-femmes.....	3
V.	La représentation géographique	4
VI.	Le recrutement de ressortissants des États non Parties	4
VII.	Les stagiaires, administrateurs auxiliaires et professionnels visiteurs	5
VIII.	Conclusions.....	5
IX.	Recommandations.....	6
A.	À la Cour.....	Error! Bookmark not defined.
B.	À l'Assemblée des États Parties.....	7
	Annexe	8
	Proposition de texte à inclure dans la résolution <i>omnibus</i>	8

I. Introduction

1. Le Statut de Rome stipule que la Cour pénale internationale (ci-après « la Cour ») garantit les standards les plus élevés concernant l'efficacité, la compétence et l'intégrité, et qu'elle veillera à ce que soit appliquée une juste représentation des hommes et des femmes, quel que soit le poste, une représentation des principaux systèmes juridiques du monde pour les postes juridiques, et une représentation géographique équitable pour les postes de catégorie professionnelle. La procédure de sélection est définie par les critères fixés par les Articles 44(2) et 36(8) du Statut de Rome et la résolution ICC-ASP/1/Rés.10 de l'Assemblée des États Parties (ci-après « l'Assemblée »)
2. Conformément à la décision de l'Assemblée, le principe de « fourchette souhaitable » appliqué par la Cour est fondé sur le système des Nations-Unies. Les fourchettes sont calculées en fonction de la contribution financière de l'État au budget de la Cour et à l'importance numérique de la population, deux critères relatifs à la totalité du partenariat au Statut de Rome.
3. À sa vingt-deuxième session, dans la résolution ICC-ASP/22/Rés.3, « Renforcer la Cour pénale internationale et l'Assemblée des États Parties », l'Assemblée « [a] demand[é] au Bureau de continuer à s'engager avec la Cour pour trouver les moyens de rendre plus équitable la représentation géographique et l'équilibre hommes-femmes aux postes professionnels, de rester saisi de la question de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes, et de présenter un rapport à ce sujet à la trente-troisième session de l'Assemblée¹. » L'Assemblée a pris note que « la facilitation relative à la représentation géographique et la parité hommes-femmes évaluera et mettra en œuvre les recommandations [de l'Examen des experts indépendants] relevant de ces sujets². » En outre, dans la résolution ICC-ASP/22/Rés.6 sur l'« Examen du système de la Cour pénale internationale et du Statut de Rome », l'Assemblée a demandé « quels étaient les mandats de l'Assemblée désignés comme responsables de l'évaluation et de la prise de décision d'une éventuelle action à venir le cas échéant, sur les recommandations concernées pour poursuivre l'évaluation où cela était nécessaire, de superviser la mise en œuvre des recommandation en 2024 et de présenter au Bureau le résultat de ses réflexions, notamment sur l'action déjà initiée, et les propositions pour les prochaines étapes au 15 novembre 2024³. »
4. Le mandat sur cette question de la représentation géographique et la parité hommes-femmes a été attribué par le Bureau de l'Assemblée au Groupe de travail de New York le 28 décembre 2023, et M. Marvin Ikondere (Ouganda) a été reconduit dans ses fonctions de facilitateur sur cette question par le Bureau le 6 mars 2024.

II. Les discussions au sein du Groupe de travail de New York

5. La facilitation a organisé deux réunions⁴ pendant la période intersession, ouverte aux États Parties, aux États observateurs, à la Cour et aux Organisation non gouvernementales.
6. Au cours de la première réunion, tenue le 29 mai 2024, des membres du personnel de la Section des ressources humaines du Greffe ont présenté des aspects pertinents du rapport annuel de la Cour sur la gestion des Ressources humaines⁵ ainsi que des statistiques actualisée et un aperçu des efforts de la Cour pour parvenir à une équité de la représentation géographique et une parité hommes-femmes. Le point focal de la Cour sur l'Égalité pour les hommes et les femmes a participé à la réunion et fourni une mise à jour de son travail et sur les avancées et actions entreprises à la Cour, suite à l'introduction de la première Stratégie de culture du travail et d'égalité des sexes de la Cour au début de l'année 2023. Les États Parties States ont aussi été informés de la mise en œuvre des résultats de l'Atelier du Greffe sur la représentation géographique et la parité hommes-femmes tenu en 2023. Un groupe de travail interne au Greffe a été créé pour poursuivre l'exploration des conclusions et

¹ ICC-ASP/21/Rés.3, Annexe I, § 13(d).

² ICC-ASP/22/Rés.3, § 129.

³ ICC-ASP/22/Rés.6, § 8.

⁴ 29 mai et 31 octobre 2024.

⁵ ICC-ASP/23/2.

recommandations de l'atelier, et les traduire en actions concrètes dans le cadre d'une stratégie concrète et globale, et superviser la progression sur les points d'action identifiés.

7. Le facilitateur a participé à la réunion du Groupe d'étude sur la Gouvernance le 4 juin 2024, au cours de laquelle la Cour a fourni une actualisation de la mise en œuvre des recommandations R92, R95, R99, R101 et R103 de l'Examen des experts indépendants.

8. Lors de la réunion du 31 octobre 2024, les États Parties ont pris note des discussions menées dans le cadre du Mécanisme d'examen sur la mise en œuvre, au 1^{er} janvier 2025, d'une politique des mandats pour le personnel de la catégorie P-5 et des grades de Directeur. La politique des mandats conduira probablement à augmenter la rotation pour les catégories supérieures, et aura par conséquent un effet bénéfique dans la durée sur la représentation géographique et la parité hommes-femmes au sein du personnel de la Cour.

9. Le facilitateur a également organisé des réunions bilatérales avec les délégations intéressées dans le but de fournir une information spécifique sur les statistiques correspondant à leurs États respectifs. Au cours des années précédentes, la facilitation a servi, entre autres, de plateforme pour sensibiliser aux dotations en personnel à la Cour et fournir des mises à jour concernant les fluctuations des effectifs.

III. Le processus de recrutement

10. Au 31 mars 2024, la Cour comptait 430 membres du personnel issus de 97 nationalités différentes sur des postes permanents de la catégorie des administrateurs (à l'exclusion des postes électifs et du personnel linguistique).

11. Des représentants de la Section des Ressources humaines ont fourni aux États des informations générales concernant le fonctionnement du processus de recrutement et les mesures prises pour un meilleur équilibre de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes au sein du personnel de la Cour. Recruter le personnel le plus qualifié et le plus diversifié reste la priorité pour la Cour. La Cour poursuit ses efforts pour rééquilibrer la représentation géographique et tendre vers la parité hommes-femmes, et conduit une approche plus ouverte et plus diversifiée du recrutement et de la sélection de son personnel. La Cour a mis en relief quelques-uns de ses efforts à cet égard : a) il a été demandé à tous les membres d'une commission de recrutement de suivre une formation sur les préjugés qui demeurent inconscients ; b) une information actualisée sur la représentation géographique a été distribuée dans toutes les commissions de recrutement ; c) les réseaux sociaux ont été utilisés pour rechercher activement des candidats qualifiés avec le profil souhaitable pour accroître le nombre de candidats, en utilisant un matériel de diffusion ciblé et adapté ; et d) le personnel de la Section des Ressources humaines a participé à des salons de l'emploi afin de mieux faire connaître la Cour parmi les États Parties sous-représentés ou non représentés.

IV. La parité hommes-femmes

12. Au 31 mars 2024, la ventilation par sexe du personnel des professionnels et des grades plus élevés était de 47,1 pour cent de femmes pour 52,9 pour cent d'hommes⁶. Un déséquilibre persistait à des grades plus élevés et des postes de direction. Au 31 mars 2024, seulement 29 pour cent du personnel au grade D-1 était féminin, 40 pour cent pour la catégorie P-5, 40 pour cent pour la catégorie P-4⁷. La Section des Ressources humaines a continué à travailler en étroite collaboration avec le point focal de la Cour pour l'égalité des sexes afin de pallier ce déséquilibre et poursuivre les efforts en faveur d'une représentation plus juste des nationalités et des deux sexes.

13. Lors de sa quarante-quatrième session, le Comité du budget et des finances a émis quelques observations concernant la parité hommes-femmes, faisant remarquer que le fossé entre personnel féminin et masculin avait persisté au cours de la période 2018-2023 ; les femmes étaient beaucoup plus nombreuses que les hommes aux postes subalternes (P-1, P-2 et P-3), alors que le nombre d'hommes était plus important aux postes plus élevés (P-4, P-5

⁶. ICC-ASP/23/15, Annexe IV.

⁷. ICC-ASP/23/15, Annexe IV.

et D-1)⁸. Le Comité a recommandé à la Cour de poursuivre ses efforts pour rééquilibrer la proportion des hommes et des femmes et la répartition selon la provenance géographique, notamment en conduisant des programmes de sensibilisation pour tendre à la parité hommes-femmes aux fonctions de direction. Le Comité a recommandé qu'une actualisation soit intégrée au Rapport de gestion des Ressources humaines en 2025, notamment avec des données ventilées par sexe sur le recrutement, les affectations et les démissions pour les catégories P-4 et supérieures⁹.

V. La représentation géographique

14. Au 31 mars 2024, 97 nationalités étaient représentées dans le personnel professionnel de la Cour, parmi lesquelles : 15 nationalités étaient en adéquation avec leurs objectifs ; 34 nationalités étaient sous-représentées ; 22 étaient sur-représentées ; et 53 nationalités n'étaient pas représentées. Les 26 nationalités restantes concernant le personnel professionnel correspondaient aux États non Parties au Statut de Rome¹⁰.

15. Au 31 mars 2024, pour exprimer la répartition en termes absolus, 70 personnes étaient ressortissantes du Groupe Afrique, 36 du Groupe Asie-Pacifique, 49 du Groupe Europe de l'Est, 35 du Groupe Amérique latine et Caraïbes, et 240 du Groupe Europe de l'Ouest et autres¹¹.

16. Au 31 mars 2024, le nombre d'agents par poste et par région était le suivant¹² :

(a) D-1 (7) : un agent du Groupe Asie-Pacifique, deux du Groupe Amérique latine et Caraïbes et quatre du Groupe Europe de l'Ouest et autres, le Groupe Afrique et le Groupe Europe de l'Est étant non représentés ;

(b) P-5 (36) : six agents du Groupe Afrique, deux du Groupe Asie-Pacifique, trois du Groupe Europe de l'Est, et 25 du Groupe Europe de l'Ouest et autres, le Groupe Amérique latine et Caraïbes étant non représenté ; et

(c) P-4 (70) : 12 agents du Groupe Afrique, six du Groupe Asie-Pacifique, six du Groupe Europe de l'Est, cinq du Groupe Amérique latine et Caraïbes, et 41 du Groupe Europe de l'Ouest et autres.

17. Lors de sa quarante-quatrième session, le Comité du budget et des finances a fait observer¹³ qu'il y avait un recul du nombre d'États en déséquilibre au cours de la période quinquennale 2018-2023. Plus particulièrement, le groupe sur-représenté a baissé de six agents, tandis que le groupe sous-représenté a connu une augmentation importante de 12 agents. La catégorie non représentée est restée stable, alors que le nombre d'États n'ayant pas ratifié le Statut de Rome a augmenté de deux.

VI. Le recrutement de ressortissants d'États non Parties

18. Il a été observé que le recrutement de ressortissants d'un État non Partie pouvait coûter plus cher que l'embauche de ressortissants d'un État Partie. D'après les pratiques et les principes fondamentaux de la fonction publique internationale, tels qu'ils ont été fixés par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT), tous les employés de la Cour ont droit à être exonérés de tout impôt sur les traitements, émoluments et indemnités que leur verse la Cour. L'assujettissement fiscal estimé était pour l'année 2023 de 126 000 euros pour les contribuables des États-Unis figurant sur la liste de paie de la Cour¹⁴.

⁸. ICC-ASP/23/15, § 66.

⁹. ICC-ASP/23/15, § 69.

¹⁰. ICC-ASP/23/15, Annexe III.

¹¹. ICC-ASP/23/15, Annexe III.

¹². ICC-ASP/23/15, Annexe III.

¹³. ICC-ASP/23/15, § 63.

¹⁴. États financiers de la Cour pénale internationale pour l'exercice se terminant au 31 décembre 2023 (ICC-ASP/23/12), art. 13.2.

19. À sa quarante-quatrième session, le Comité du budget et des finances a fait observer que le nombre d'agents issus d'États non Parties avait doublé¹⁵.
20. Les États Parties ont pris note du fait qu'un éventuel moratoire sur le recrutement d'un personnel issu d'États non Parties était en discussion dans le cadre du Mécanisme d'examen.

VII. Les stagiaires, administrateurs auxiliaires et professionnels visiteurs

21. Une représentation équilibrée et une parité hommes-femmes étaient également souhaitables pour sélectionner les stagiaires, les professionnels visiteurs et les Administrateurs auxiliaires, en particulier parce que ces deux derniers représentaient des candidats possibles pour la nomination de professionnels. Les mesures visant à promouvoir une répartition géographique équitable dans ces programmes ont pu ainsi avoir une incidence positive sur la diversification de l'ensemble des candidats pour la nomination de professionnels.
22. La Cour a confirmé qu'elle avait cherché à résoudre quelques-unes des difficultés relatives à la représentation géographique à travers le Programme pour les professionnels visiteurs, puisqu'il est considéré qu'un groupe diversifié de professionnels qualifiés dans ce programme encouragera davantage de candidats de ces pays pouvant être sélectionnés ou intéressés pour les postes de la Cour, maintenant et dans l'avenir. Pour rendre ce programme accessible à tous, la Cour a mis en place un Fonds fiduciaire sur la base de donations volontaires pour permettre des placements subventionnés pour des personnes issues de régions en développement venant également d'États Parties, et de préférence de ceux qui sont sous-représentés ou non représentés.
23. En 2023, la Cour a reçu un total de 194 nouveaux stagiaires et professionnels visiteurs : 134 stagiaires and 60 professionnels visiteurs. Sur les 194 professionnels visiteurs qui ont effectué un stage à la Cour en 2023, 65 pour cent d'entre eux étaient issus du Groupe d'États d'Europe de l'Ouest et autres, 11 pour cent du Groupe d'États d'Amérique du Sud et des Caraïbes, 5 pour cent du Groupe d'États d'Europe de l'Est, 7 pour cent du Groupe d'États d'Asie-Pacifique et 12 pour cent du Groupe d'États d'Afrique. En matière de répartition des sexes, 76 pour cent étaient des femmes et 24 pour cent des hommes¹⁶.
24. La Cour a informé qu'elle avait une fois encore coordonné la mise en œuvre du Programme des professionnels de Justice financé par la Commission européenne. En 2023, le Programme des professionnels de Justice a accueilli neuf nouveaux stagiaires¹⁷.

VIII. Conclusions

25. Les États Parties et la société civile ont intérêt à être tenus au courant concernant les fluctuations des effectifs à la Cour du point de vue de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes. Il a été souligné qu'une juste représentation des personnels masculins et féminins et qu'une répartition géographique équitable profite à la Cour en garantissant la diversité des points de vue qui, en interne, augmente la créativité dans l'environnement de travail et, en externe, reste essentiel pour aborder les difficultés de perception et faire avancer l'universalité du Statut de Rome.
26. La parité hommes-femmes a été pleinement réalisée au sein du personnel de catégorie professionnelle de la Cour. Toutefois, il existe un déséquilibre important dans les catégories de professionnels les plus élevées, catégories dans lesquelles les femmes sont sous-représentées aux grades D-1, P-5 et P-4. La Cour doit poursuivre ses efforts afin de réduire cet écart et présenter un rapport de ses activités sur cette question.
27. Concernant la représentation géographique, il existe un déséquilibre chronique et persistant pour ce qui concerne certains pays ou certaines régions. On constate également certaines nationalités de groupes sur-représentés qui sont sous-représentés au sein du

¹⁵. ICC-ASP/23/15, § 63.

¹⁶. ICC-ASP/23/2, § 152-154.

¹⁷. ICC-ASP/23/2, § 157.

personnel de la Cour. Quelques États qui se rangent parmi les contributeurs les plus importants pour le budget de la Cour sont gravement sous-représentés.

28. Il a été noté qu'un éventuel moratoire sur le recrutement du personnel issu d'États non Parties était en discussion dans le cadre du Mécanisme d'examen.

29. Davantage d'efforts devraient être réalisés par la Cour et par l'Assemblée pour garantir la visibilité des offres d'emploi et des demandes de candidats qualifiés issus de pays et régions sous-représentés ou non représentés. Le rôle dynamisant des États Parties en question reste déterminant pour soutenir la Cour, entre autres pour aider à constituer une réserve de candidats qualifiés issus de pays sous-représentés ou non représentés.

IX. Recommandations

A. À la Cour

30. Le déséquilibre constant concernant la représentation géographique, ainsi que celui des femmes aux postes élevés exige que la Cour redouble d'efforts pour remédier à cette situation. En particulier ces efforts devraient être réalisés pour repérer, joindre et recruter des femmes qualifiées aux postes de responsabilité, ainsi que pour soutenir les évolutions de carrière au sein de la Cour pour le personnel féminin.

31. La Cour doit continuer à rendre prioritaires les activités d'information de manière à cibler les candidats potentiels issus de pays sous-représentés ou non représentés, et plus particulièrement ceux qui sont en développement, pour un stage, des programmes pour administrateurs auxiliaires et professionnels visiteurs, notamment en encourageant les contributions volontaires au Fonds correspondant. Une information concernant la juste répartition géographique et la parité hommes-femmes concernant ces programmes devra être maintenue pour être mise à disposition de l'Assemblée.

32. La Cour doit améliorer en permanence les initiatives dans le domaine de la culture de l'information et du recrutement, notamment l'accroissement des activités d'information, soit en présentiel soit en ligne, vers les États sous-représentés ou non représentés, de manière à encourager les candidatures de ces États Parties grâce à une recherche active de candidats.

33. Les annonces de vacance de postes doivent :

(a) toujours être publiées sur le site de la Cour et sur les profils de ses réseaux sociaux, et être aussi mises en circulation dans des périodiques et autres publications, en particulier dans celles qui sont diffusées dans des pays sous-représentés ou non représentés ;

(b) régulièrement faire l'objet d'une information à l'Assemblée, afin d'aider les États Parties et les organisations de la société civile à la faire davantage circuler ; et

(c) être divulguées au moins dans les deux langues de travail de la Cour ;

34. L'ensemble des politiques, procédures et méthodes d'embauche concernant le personnel doivent rester sous surveillance et susceptible d'amélioration, et la Cour doit continuer à appliquer et renforcer ses politiques de recrutement afin d'encourager à la sélection de candidats qualifiés issus de pays sous-représentés ou non représentés, en particulier ceux qui sont en développement, notamment à travers la divulgation et la pleine mise en œuvre de son Instruction administrative sur la sélection du personnel, laquelle comprend une disposition donnant la priorité aux candidats qualifiés issus des États Parties sous-représentés ou non représentés en vue d'une présélection.

35. La Cour doit continuer à rassembler des données concernant les candidates femmes, les candidats issus de pays sous-représentés et non représentés, en particulier de pays en développement, à les contrôler, à les analyser et à les communiquer, de manière à identifier les difficultés spécifiques auxquelles ils sont confrontés pour pouvoir accéder à de postes à la Cour¹⁸.

¹⁸. La Cour doit insérer dans son Rapport de gestion annuel des Ressources humaines des données complètes présentant le nombre et la nationalité des candidats pour de nouveaux postes et les mettre à jour régulièrement, en expliquant la manière dont la représentation géographique et la parité hommes-femmes sont traitées dans le processus de recrutement.

B. À l'Assemblée des États Parties

36. Le déséquilibre chronique concernant la représentation géographique, ainsi que celui des femmes aux postes de responsabilité, exige un redoublement des efforts de la part des États Parties.

37. Les États Parties engagés avec la Cour concernant les programmes pour les Administrateurs auxiliaires doivent aussi réfléchir au financement des participants issus de régions sous-représentées ou non représentées, en particulier de pays en développement.

38. Les États Parties doivent réfléchir au financement d'une allocation pour les participants issus de régions sous-représentées ou non représentées, en particulier de pays en développement, aux programmes de stage et de professionnels visiteurs.

39. Les États Parties, en particulier ceux qui sont sous-représentés ou non représentés, devraient appliquer des stratégies ciblées pour soutenir la diffusion des postes vacants à la Cour vers leurs institutions et organisations nationales, le cas échéant, notamment les universités, les associations professionnelles, les chambres et les institutions judiciaires.

40. Le Bureau devrait s'engager dans des consultations pour trouver des partenaires qui pourraient promouvoir le renforcement des capacités des pays ou régions sous-représentés et non représentés, de manière à constituer des réserves de candidats qualifiés pour la Cour, et les États Parties intéressés sont encouragés à fournir un soutien financier à la société civile et aux institutions assumant ce renforcement de capacités.

41. Les États Parties sont encouragés à utiliser la facilitation de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes en tant que point focal pour traiter les éventuelles difficultés liées à la représentation et à l'équilibre au sein du personnel.

Annexe I

Proposition de texte à inclure dans la résolution *omnibus*

1. Les paragraphes suivants de la résolution *omnibus* 2023 (ICC-ASP/22/Rés.3), situés dans la section relative au recrutement du personnel, doivent être amendés comme suit :

121. *Prend note* du Rapport de la Cour sur la Gestion des Ressources humaines¹ et *demande* à la Cour de continuer à redoubler ses efforts concernant le recrutement du personnel, afin d'agir en faveur d'une représentation géographique équilibrée tout en mettant l'accent sur les candidats issus d'États Parties sous-représentés ou non représentés ; d'agir en faveur d'une parité hommes-femmes et des plus hauts standards d'efficacité, de compétence et d'intégrité, ainsi que rechercher l'expertise sur des questions spécifiques, notamment mais pas uniquement, des besoins psychosociaux liés à des traumatismes et à des violences faites aux femmes ou aux enfants, et *encourage* à de nouveaux progrès à cet égard ;

122. *demande* à la Cour de présenter un rapport sur les résultats de ses efforts pour réaliser une représentation géographique équitable en mettant l'accent sur les candidats issus d'États Parties sous-représentés ou non représentés et sur la parité hommes-femmes à l'Assemblée à sa vingt-quatrième session, notamment mais pas uniquement, et sur les améliorations dans le processus de recrutement et les données annuelle de recrutement ;

123. *Accueille favorablement* les efforts du Greffe pour mettre en œuvre les conclusions de l'Atelier sur la représentation géographique et la parité hommes-femmes organisé en 2023 ;

124. *Prend note* du dialogue permanent échangé entre la Cour et le Bureau pour s'assurer d'une représentation géographique et d'une répartition hommes-femmes équitables dans le recrutement du personnel, et *accueille favorablement* le rapport du bureau et ses recommandations² ;

125. *Encourage* les États Parties à poursuivre leurs efforts pour identifier d'éventuels candidats issus des régions et pays sous-représentés et non représentés et pour étendre leur nombre aux postes professionnels de la Cour, notamment grâce au financement par l'Assemblée des programmes pour les stagiaires et professionnels visiteurs, et par les États Parties des programmes pour les administrateurs auxiliaires, grâce à des initiatives de divulgation ciblée et à une diffusion parmi les institutions et organisations nationales concernées des postes vacants de la Cour ;

126. *Rappelle* la création par la Cour d'un programme pour financer, grâce aux contributions volontaires, le placement de stagiaires et de professionnels visiteurs issus de régions en développement, en mettant l'accent sur les candidats issus d'États Parties sous-représentés ou non représentés, *accueille favorablement* les contributions volontaires reçues jusque-là, *font appel* aux États Parties pour qu'ils contribuent à ce programme, et *demande* à la Cour de continuer à concevoir des mécanismes pouvant assurer d'une façon plus méthodique et plus durable le financement de placements de stagiaires et de professionnels visiteurs issus de régions en développement ;

127. *Rappelle également* les Plans stratégiques pour 2023-2025 de l'ensemble de la Cour, du Bureau du Procureur, du Greffe et du Fonds au profit des victimes, et leurs objectifs stratégiques, au titre de priorité de la Cour, pour mieux équilibrer la représentation géographique et la répartition hommes-femmes ;

128. *Rappelle à nouveau* l'adoption de la première stratégie de la Cour concernant l'égalité des sexes et la culture du travail du 8 décembre 2022 ;

2. Le paragraphe 13 de l'Annexe I (Les mandats) de la résolution *omnibus* 2023 (ICC-ASP/22/Rés.3) doit être remplacé par le texte suivant :

¹ ICC-ASP/23/2.

² ICC-ASP/23/28.

Concernant **le recrutement du personnel**,

(a) *adopte* les recommandations du Comité du budget et des finances concernant la représentation géographique et la parité hommes-femmes contenues dans le rapport de sa quarante-quatrième session, et *presse* la Cour de prendre les mesures nécessaires pour les mettre en œuvre ;

(b) *demande* à la Cour de présenter à l'Assemblée un rapport complet sur les ressources humaines pour la fin du mois de mai 2025, lequel sera examiné par l'Assemblée lors de sa vingt-quatrième session, rapport qui devra comporter une actualisation de la mise en œuvre des recommandations sur la question posée par le Comité en 2024 ;

(c) *demande également* à la Cour d'inclure dans ce rapport un aperçu de ses efforts pour améliorer le processus de recrutement en vue de rechercher un meilleur équilibre dans la représentation géographique et la parité hommes-femmes, avec une attention particulière pour les candidats issus d'États Parties non représentés ou sous-représentés, notamment dans les données de recrutement annuelles ;

(d) *demande* au Bureau de poursuivre son engagement avec la Cour pour trouver les moyens d'un meilleur équilibre dans la représentation géographique et la parité hommes-femmes dans les postes professionnels, ainsi que pour rester saisi de la question de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes, et de présenter un rapport à ce sujet à la vingt-quatrième session de l'Assemblée ;

(e) *presse* la Cour de continuer à saisir toutes les opportunités des processus de recrutement actuel et à venir pour mettre en œuvre des mesures pouvant contribuer aux efforts permettant d'atteindre une fourchette souhaitable concernant la représentation géographique et la parité hommes-femmes.
