

**Quinzième session**

La Haye, 16-24 novembre 2016

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

1. Le Statut de Rome prévoit que la Cour pénale internationale (ci-après « la Cour ») veille à s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, et tient compte de la représentation équitable des hommes et des femmes pour tous les postes, de la représentation des principaux systèmes juridiques du monde pour les postes de juristes, et d'une représentation géographique équitable pour les postes de la catégorie des administrateurs. La sélection se déroule suivant les critères énoncés au paragraphe 2 de l'article 44 et au paragraphe 8 de l'article 36 du Statut de Rome, et dans la résolution ICC-ASP/1/Res.10 de l'Assemblée des États Parties (ci-après « l'Assemblée »).

2. Comme l'a décidé l'Assemblée, le système de fourchettes souhaitables, qui est appliqué par la Cour, est fondé sur celui des Nations Unies. Les fourchettes sont calculées en fonction de la contribution financière de l'État concerné au budget de la Cour et de la population d'un État, les deux critères étant en relation avec le nombre total de membres du Statut de Rome.

3. À sa quatorzième session, l'Assemblée a « pri[é] le Bureau de continuer à rechercher avec la Cour les moyens d'améliorer la représentation géographique équitable et d'accroître le recrutement et le maintien en fonctions de femmes aux postes d'administrateurs de haut niveau, sans préjudice des débats futurs au sujet du caractère satisfaisant de ladite formule ou d'autres questions, et de rester saisi de la question de la représentation géographique équitable et de la représentation équitable des hommes et des femmes, et de faire rapport à ce sujet à l'Assemblée à sa quinzième session¹. »

4. Le présent rapport est soumis conformément au mandat confié par le Bureau de l'Assemblée au Groupe de New York sur la question de la représentation géographique et de l'équilibre entre les hommes et les femmes, et aux co-facilitateurs, Madame Gina Guillén-Grillo (Costa Rica) et M. Patrick Luna (Brésil), lors de leur désignation par le Bureau le 26 février 2016.

5. À la troisième réunion du Groupe de travail de New York, tenue le 1^{er} avril 2016, les co-facilitateurs ont présenté un plan de travail. La facilitation vise notamment à attirer l'attention sur les données relatives au personnel de la Cour ; à fournir régulièrement des mises à jour, afin que l'Assemblée comprenne mieux les changements et les fluctuations de la dotation en personnel de la Cour ; et à promouvoir les candidatures de personnes

* Version republiée pour raisons techniques.

¹ ICC-ASP/14/Res.4, annexe I, par. 12-c).

compétentes des régions et sexe sous-représentés et non représentés. Les co-facilitateurs ont également organisé plusieurs réunions bilatérales avec les délégations intéressées, et fourni des informations précises sur les statistiques de leurs pays respectifs.

6. À sa vingt-septième session, le Comité du budget et des finances a énoncé plusieurs observations au sujet de la répartition géographique, de la représentation des hommes et des femmes et de la mise en œuvre, par la Cour, des recommandations formulées par le Comité à leur sujet. Le Comité a rappelé que la Cour avait adopté diverses mesures en vue de corriger les déséquilibres qui affectent de longue date la répartition géographique et la représentation des hommes et des femmes².

7. Le Comité a pris acte du processus de recrutement qui a cours en vue de combler les postes laissés vacants par le projet *ReVision* au Greffe, et par le projet de conversion d'un grand nombre de postes temporaires en postes permanents au Bureau du Procureur. Ce processus exercera une incidence sur la répartition géographique et la représentation des hommes et des femmes à la Cour. Le Comité a demandé qu'un rapport lui soit remis à sa vingt-huitième session, afin d'analyser correctement l'incidence du projet *ReVision* et du projet de conversion des postes temporaires, et de s'assurer qu'ils n'ont pas exercé un effet négatif sur la répartition géographique et la représentation des hommes et des femmes.

II. Statistiques sur le personnel de la Cour

8. Il convient de rappeler que les informations sur la représentation géographique et l'équilibre entre les hommes et les femmes du personnel de la Cour relevant de la catégorie des administrateurs figurent en annexe aux rapports du Comité du budget et des finances³. De même, des données ont été mises à la disposition de l'Assemblée, par l'intermédiaire de la facilitatrice, sur demande.

9. Au 31 juillet 2016, la Cour comptait 331 postes du niveau des administrateurs, et 85 nationalités différentes (exclusion faite des fonctionnaires élus et des 33 membres du personnel linguistique).

10. À ladite date, le personnel féminin représentait 47 % du personnel de la catégorie des administrateurs, une baisse de 1,1 % par rapport à 2015, alors que le personnel masculin en constituait 53 %⁴.

11. Les données montrent également que si le personnel féminin représente plus de 50 % du personnel aux niveaux P-1 (71 %) et P-2 (61 %), il est gravement sous-représenté aux niveaux les plus élevés : un fonctionnaire sur onze seulement est une femme au niveau D-1, 12 fonctionnaires sur 32 sont des femmes au niveau P-5, 24 sur 45 au niveau P-4, et 55 sur 124 au niveau P-3⁵.

12. En ce qui concerne le projet *ReVision* et son incidence sur la répartition géographique, le groupe régional le plus fortement touché a été celui des États de l'Europe occidentale et autres États, qui compte 17 postes de classe P- de moins dans la nouvelle structure du Greffe, par rapport à la précédente, les autres régions étant sensiblement moins touchées dans la catégorie des postes P-3 à P-0. Les États de l'Europe occidentale et autres États assument 73,91 % du total des réductions. Si ces États continuent de former le groupe régional le plus représenté, il est estimé que la réorganisation a exercé une incidence positive sur la répartition géographique en raison de la réduction du déséquilibre⁶.

13. Pour ce qui est de l'incidence de la réorganisation sur la représentation des hommes et des femmes, le nombre des administrateurs masculins a réduit par rapport à celui des administrateurs féminins. Le personnel masculin du Greffe assume 69,56 % du total des 23 postes réduits. Il convient de noter qu'au niveau des postes de rang P-5,

² Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa vingt-septième session (ICC-ASP/15/15).

³ Ibid. et Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa vingt-sixième session (ICC-ASP/15/5), annexe II, actualisé le 31 juillet 2016 par le document CBF/27/11P01 « Représentation géographique des administrateurs de la Cour pénale internationale ».

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

⁶ Rapport détaillé sur la réorganisation du Greffe de la Cour pénale internationale, août 2016, au par. 112. <https://www.icc-cpi.int/itemsDocuments/ICC-Registry-CR.pdf>.

l'incidence de la réorganisation est neutre pour le personnel féminin, alors que trois postes masculins ont été supprimés. Le personnel masculin était et reste toutefois surreprésenté malgré la réduction des postes. Si le personnel féminin est légèrement plus touché au niveau P-4, et si l'on considère les postes de niveaux P-3 à P-5 comme une seule catégorie, le nombre des postes masculins a été réduit de 10 contre seulement 2 postes féminins supprimés. En d'autres termes, le personnel masculin des postes des niveaux P-3 à P-5 a été cinq fois plus négativement touché que le personnel féminin. Cet état de fait a par ailleurs exercé une incidence nécessaire et positive sur le ratio femmes/hommes parmi le personnel de ces niveaux de postes⁷.

14. Sur 124 États Parties au 31 juillet 2016, 85 nationalités étaient représentées dans la catégorie des administrateurs de la Cour, dont 16 nationalités étaient en équilibre, 29 étaient sous-représentées, 19 étaient surreprésentées, et les 60 nationalités restantes n'étaient pas représentées. Les 21 nationalités restantes des administrateurs correspondent aux États non Parties au Statut de Rome.

15. En termes de distribution absolue, à ladite date, 56 membres du personnel venaient de la région d'Afrique, 23 de la région d'Asie-Pacifique, 28 d'Europe orientale, 26 du Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes et 198 du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États.

16. Le 31 juillet 2016, les effectifs se répartissaient par poste et par région comme suit⁸ :

a) D-1 : Afrique : un membre ; Asie-Pacifique : un membre ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : deux membres ; États d'Europe occidentale et autres États : six membres. Le Groupe d'Europe orientale n'est pas représenté et les États d'Amérique latine et des Caraïbes et les États d'Europe occidentale et autres États sont surreprésentés⁹.

b) P-5 : Afrique : cinq membres ; Asie-Pacifique : un membre ; Europe orientale : trois membres ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : un membre ; États d'Europe occidentale et autres États : 23 membres ; soit une surreprésentation des États d'Afrique et des États d'Europe occidentale et autres États.

c) P-4 : Afrique : 10 membres ; Asie-Pacifique : six membres ; Europe orientale : trois membres ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : quatre membres ; États d'Europe occidentale et autres États : 34 membres ; soit une surreprésentation des États d'Afrique et des États d'Europe occidentale et autres États.

d) P-3 : Afrique : 21 membres ; Asie-Pacifique : cinq membres ; Europe orientale : sept membres ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : neuf membres ; États d'Europe occidentale et autres États : 65 membres ; soit une surreprésentation des États d'Europe occidentale et autres États.

e) P-2 : Afrique : 16 membres ; Asie-Pacifique : huit membres ; Europe orientale : 11 membres ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : neuf membres ; États d'Europe occidentale et autres États : 66 membres ; soit une surreprésentation des États d'Afrique, des États d'Asie-Pacifique et des États d'Europe occidentale et autres États.

f) P-1 : Afrique : trois membres ; Asie-Pacifique : deux membres ; Europe orientale : quatre membres ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : un membre ; États d'Europe occidentale et autres États : quatre membres ; soit une surreprésentation des États d'Afrique et des États d'Europe orientale.

17. Le 31 juillet 2016, 41 postes étaient vacants, et le recrutement de 133 postes était soit en cours ou achevé, et 11 postes faisaient l'objet d'une annonce de vacance¹⁰.

⁷ Ibid. au par. 113.

⁸ Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa vingt-sixième session (ICC-ASP/15/5), annexe II, actualisé le 31 juillet 2016 par le document CBF/27/11P01 « Représentation géographique des administrateurs de la Cour pénale internationale ».

⁹ Dans ce cas, une région est déterminée comme surreprésentée ou sous-représentée en fonction du pourcentage de personnes d'une région donnée qui occupent des postes, par rapport au pourcentage que les Ressources humaines ont fixé comme objectif pour la région.

¹⁰ Statistiques de base des Ressources humaines figurant dans le document CBF/27/11P01.

III. Conclusions

18. Comparée aux données du premier semestre de 2015, la variation de la représentation géographique est faible et restée assez stable. Cette stabilité révèle la nature chronique du déséquilibre de la représentation à la Cour de certaines nationalités et régions, en particulier du Groupe d'Asie-Pacifique et des États d'Amérique latine et des Caraïbes.

19. Si les derniers chiffres officiels de la réorganisation du Greffe montrent que les départs volontaires et les recrutements issus de la réorganisation se sont traduits par une augmentation de la représentation des femmes pour les postes d'administrateur P-3 à P-5, et que le niveau de représentation géographique de la région la plus surreprésentée a été réduit, le processus de recrutement en cours est susceptible de réduire encore ces déséquilibres.

20. La réorganisation du Greffe, qui prévoit la dotation d'un grand nombre de postes demeurés vacants, continue d'être une occasion importante de rectifier le déséquilibre aux fins d'améliorer la représentation géographique et la parité entre les sexes. La Cour et l'Assemblée doivent donc déployer tous leurs efforts en vue d'assurer la visibilité des offres d'emploi et la candidature de candidats qualifiés venus de pays et régions sous-représentés et non représentés. Le rôle proactif des États Parties concernés restera très important pour appuyer la Cour dans cette tentative, notamment en l'aidant à identifier une liste de candidats qualifiés dans les pays sous-représentés ou non représentés.

IV. Recommandations

A. À la Cour

21. Le problème chronique du déséquilibre de la répartition géographique et de la représentation des femmes aux postes de haut niveau exige de la Cour qu'elle redouble d'efforts en vue de remédier à cette situation.

22. De nouveaux efforts devraient être déployés afin d'adopter des stratégies d'identification et de soutien professionnel de femmes qui ont le potentiel de gravir les échelons jusqu'aux plus hauts niveaux de la Cour.

23. Des initiatives doivent être menées afin de parvenir à l'équilibre entre hommes et femmes par la prise des mesures nécessaires aux fins d'identifier les femmes qualifiées pour occuper des postes haut placés, d'atteindre ces personnes et de les recruter.

24. Les Ressources humaines devraient entreprendre de façon prioritaire des activités de sensibilisation auprès de candidats des pays en développement ou des régions sous-représentées et non représentées. À cet égard, il serait utile que, comme l'Assemblée l'a précédemment recommandé :

a) Les informations sur les régions sous-représentées ou les nationalités non représentées soient visiblement affichées sur la page de recrutement du site de la Cour.

b) Les annonces de vacances de postes et les informations sur les régions sous-représentées et les nationalités non représentées soient transmises par la Cour à l'Assemblée, pour diffusion aux représentations diplomatiques à New York, La Haye, Genève et Bruxelles, et aux organisations de la société civile.

c) Les annonces de vacances de postes soient diffusées par des périodiques et des publications, en particulier dans ceux des pays ou des régions non représentés ou sous-représentés.

25. Des efforts doivent être déployés pour favoriser la participation de candidats des États Parties en développement des régions sous-représentées ou non représentées aux programmes de stages, de professionnels invités et d'administrateurs auxiliaires à la Cour, puisque leur participation pourra étoffer le pool de candidats potentiels aux postes d'administrateurs de la Cour.

26. L'information sur la représentation géographique et l'équilibre entre les hommes et les femmes parmi les participants aux programmes de stages, de professionnels invités et

d'administrateurs auxiliaires doit être fournie à l'Assemblée, dans la mesure où cette information permettra aux États Parties d'évaluer l'incidence de ces programmes sur les niveaux de représentation et la parité des divers pools de candidats à la Cour.

27. Toutes les politiques, procédures et pratiques de recrutement des ressources humaines demeurent sujettes à révision et amélioration. La Cour continuera d'appliquer et de renforcer ses politiques de recrutement et de favoriser la sélection de candidats qualifiés de régions sous-représentées et non représentées, en particulier de pays en développement. Elle le fera notamment par la diffusion et la mise en œuvre intégrale de son instruction administrative sur la sélection du personnel, qui donne la priorité aux candidats qualifiés des nationalités sous-représentées et non représentées au moment de la présélection.

28. La Cour devrait continuer de recueillir, surveiller, analyser et consigner les données sur les candidates de sexe féminin et les candidats issus de régions sous-représentées, en particulier de pays en développement, afin de cerner les obstacles que ces candidats rencontrent dans l'obtention de postes à la Cour.

B. À l'Assemblée et aux États Parties

29. Le problème chronique du déséquilibre de la répartition géographique et de la représentation des femmes aux postes de haut niveau exige des États Parties qu'ils redoubtent d'efforts.

30. Les États Parties qui participent au programme d'administrateurs auxiliaires de la Cour devraient envisager la possibilité de financer des candidats de régions sous-représentées, en particulier de pays en développement.

31. Les États Parties devraient envisager la possibilité de rémunérer les participants de régions sous-représentées, en particulier de pays en développement, aux programmes de stages et de professionnels invités.

32. Les délégués de pays sous-représentés ou non représentés, en particulier de pays en développement, devraient se concerter en vue d'élaborer des stratégies ciblées permettant de diffuser les vacances de postes à la Cour.

33. Les États Parties devraient diffuser les vacances de postes à la Cour parmi les institutions et organisations nationales, ainsi qu'il convient, notamment les universités, les associations professionnelles, les cabinets d'avocats et les institutions judiciaires.

34. Les États de régions sous-représentées peuvent envisager d'avoir un pool de professionnels nationaux qualifiés, et veiller à leur transmettre les informations sur les vacances de poste.

35. Le Bureau devrait lancer des consultations visant à cerner des partenaires pour la promotion du renforcement des capacités de régions sous-représentées, en vue de créer des pools de candidats qualifiés. Les États Parties intéressés sont encouragés à appuyer financièrement la société civile et les institutions engagées dans de telles activités.

36. Il est recommandé aux États Parties d'utiliser la facilitation sur la représentation équilibrée des hommes et des femmes et la représentation géographique comme point focal pour traiter toute préoccupation en matière de représentation et d'équilibre du personnel.

Annexe

Projet de disposition à inclure dans la résolution générale

A. Conformément au paragraphe 53 de la résolution générale de 2015 ICC-ASP/12/Res.88

Prend note du Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines ; *encourage* la Cour à redoubler d'efforts dans le recrutement du personnel, en vue d'une répartition géographique équitable et d'une représentation équitable des hommes et des femmes, et d'obtenir le concours de personnes disposant des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, ainsi que des compétences spécialisées dans des domaines précis tels que, sans s'y limiter, les besoins psycho-sociaux liés aux traumatismes et la violence contre les femmes et les enfants ; et *encourage* toute nouvelle avancée à cet égard ;

Souligne l'importance du dialogue entre la Cour et le Bureau en vue d'assurer une répartition géographique équitable et une représentation équitable des hommes et des femmes dans le recrutement du personnel, et *se félicite* du rapport du Bureau et de ses recommandations ;

Exhorte les États Parties à déployer des efforts pour cerner et créer des pools de candidats qualifiés d'États de régions sous-représentées pour les postes d'administrateur de la Cour, en garantissant notamment le financement, par l'Assemblée, des programmes de stages et de professionnels invités de la Cour, et par les États, des programmes d'administrateurs auxiliaires, et par la diffusion des vacances de la Cour parmi les institutions et organisations nationales pertinentes ;

B. Complément à la résolution générale de 2016, annexe sur les mandats

Concernant le recrutement du personnel,

Approuve les recommandations du Comité du budget et des finances sur la représentation géographique et l'équilibre entre les hommes et les femmes contenues dans les rapports de ses vingt-sixième et vingt-septième sessions ;

Prie la Cour de présenter un rapport détaillé sur les ressources humaines à l'Assemblée à sa seizième session, rapport qui comprendrait une actualisation sur la mise en œuvre des recommandations qui seraient formulées à ce sujet par le Comité du budget et des finances en 2017 ;

Prie le Bureau de continuer à rechercher avec la Cour les moyens d'améliorer la représentation géographique équitable et d'accroître le recrutement et le maintien en fonctions de femmes aux postes d'administrateurs de haut niveau, sans préjudice des débats futurs au sujet du caractère satisfaisant de ladite formule ou d'autres questions, et de rester saisi de la question de la représentation géographique équitable et de la représentation équitable des hommes et des femmes, et de faire rapport à ce sujet à l'Assemblée à sa seizième session ;

Exhorte le Greffe à saisir l'occasion que représentent les processus de recrutement en cours et futurs pour mettre en œuvre des mesures qui contribueront à l'atteinte des fourchettes souhaitables de représentation géographique et d'équilibre entre les hommes et les femmes ;