



Assemblée des États Parties

Distr. : générale
22 novembre 2017

FRANÇAIS
Original : anglais

Seizième session

New York, 4-14 décembre 2017

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

I.	Introduction.....	2
II.	Processus de recrutement.....	3
III.	Parité hommes/femmes.....	3
IV.	Répartition géographique.....	4
V.	Stagiaires, administrateurs auxiliaires et professionnels invités.....	5
VI.	Conclusions.....	5
VII.	Recommandations.....	6
	A. À la Cour.....	6
	B. À l'Assemblée et aux États Parties.....	7
	Annexe : Projet de disposition à inclure dans la résolution générale.....	8

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 répartition 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 quinzième session, l'Assemblée a « pri[é] le Bureau de continuer à rechercher avec la Cour les moyens d'améliorer la répartition géographique équitable et d'accroître le recrutement et le maintien en fonctions de femmes aux postes du niveau des 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 répartition 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 session¹. »
4. Le mandat sur la question de la répartition géographique et de l'équilibre entre les hommes et les femmes a été confié par le Bureau de l'Assemblée au Groupe de travail New York et au facilitateur, M. Patrick Luna (Brésil), lors du renouvellement de sa désignation par le Bureau le 20 février 2017.
5. Un plan de travail pour la facilitation a été présenté le 24 avril 2017. Comme par le passé, la facilitation viserait, entre autres, à attirer l'attention sur les données relatives au personnel de la Cour et à fournir régulièrement des mises à jour sur les fluctuations de la dotation en personnel de la Cour par rapport à la répartition géographique et la représentation des hommes et des femmes.
6. Le facilitateur a tenu des réunions du Groupe de travail de New York et du Groupe de travail de La Haye le 12 mai 2017 et le 25 juillet 2017 respectivement. Il était estimé que si le mandat avait été confié au Groupe de travail de New York, une réunion à La Haye serait tout aussi utile, puisque le Groupe de travail de La Haye est responsable de questions administratives et budgétaires qui touchent ce dossier.
7. Des représentants de la section des Ressources humaines ont assisté aux deux réunions, soit en personne soit par vidéoconférence. À la demande du facilitateur, la Cour a présenté son programme quinquennal pour l'atteinte des objectifs de répartition géographique et de représentation des hommes et des femmes, et présenté des statistiques ventilées par organe, afin d'offrir une vue horizontale et verticale de la situation.
8. La Cour a présenté des exposés sur la dotation en personnel selon les nationalités (au 1^{er} janvier 2017) ; la répartition géographique et la représentation des hommes et des femmes (en date du 25 juillet 2017) ; et la répartition géographique (au 30 juin 2017). Ces données ont été distribuées sur support électronique à l'Assemblée. Il convient de rappeler que les informations sur la représentation géographique et l'équilibre entre les hommes et les femmes du personnel relevant de la catégorie des administrateurs de la Cour figurent en annexe aux rapports du Comité du budget et des finances².
9. Le facilitateur a également organisé plusieurs réunions bilatérales avec les délégations intéressées, fourni des informations précises sur les statistiques de leurs pays

¹ ICC-ASP/15/Res.5, annexe I, par. 14-c.

² Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa vingt-huitième session (ICC-ASP/16/5), annexe II, mis à jour le 31 juillet 2017 par le document CBF/29/11P01, « Représentation géographique des administrateurs de la Cour ».

respectifs, et souligné l'importance d'une meilleure diffusion des annonces de recrutement pour les postes du niveau des administrateurs.

10. À sa vingt-neuvième session, le Comité du budget et des finances a fait 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. Concernant la répartition géographique, le Comité a noté que le nombre de ressortissants issus d'États non Parties au Statut de Rome demeure élevé, a réitéré sa recommandation préalablement formulée et a prié la Cour de corriger la situation dans un délai raisonnable. Le Comité a décidé de poursuivre son analyse des déséquilibres persistants concernant la répartition géographique par rapport aux repères établis, et de réévaluer les fourchettes par pays à l'occasion de sa trentième session, en avril 2018³. Concernant la représentation des hommes et des femmes, le Comité a recommandé que la Cour poursuive ses efforts pour réduire l'écart entre les sexes⁴.

11. Au 31 juillet 2017, la Cour comptait 449 postes du niveau des administrateurs, pour 89 nationalités différentes (exclusion faite des fonctionnaires élus et des 42 membres du personnel linguistique) ; 24 postes vacants ; 76 postes dont la procédure de recrutement était en cours ou terminée ; et 5 postes annoncés⁵.

II. Processus de recrutement

12. Des représentants de la section des Ressources humaines ont offert aux États de l'information contextuelle sur le fonctionnement des processus de recrutement. Il a été rappelé que, conformément au Statut de Rome, la Cour présélectionne les candidats les plus qualifiés. Lorsque deux candidatures sont comparables, alors le panel de recrutement tient compte des impératifs de la répartition géographique et de la représentation des hommes et des femmes. Il a été souligné que la composition de ces panels doit également être diversifiée, et que les membres doivent disposer de données sur la sous-représentation et surreprésentation des divers pays, afin de faire en sorte que les ressortissants de ces pays soient adéquatement présélectionnés.

III. Parité hommes/femmes

13. Au 31 juillet 2017, le personnel féminin représentait 49,2 pour cent du personnel de la catégorie des administrateurs, une hausse de 1,9 pour cent par rapport à 2016, alors que le personnel masculin en constituait 50,8 pour cent⁶. Si le personnel féminin représente plus de 50 pour cent du personnel aux niveaux P-1 (72 pour cent) et P-2 (61 pour cent), il est gravement sous-représenté aux niveaux les plus élevés : un fonctionnaire sur neuf seulement est une femme au niveau D-1, 14 fonctionnaires sur 43 sont des femmes au niveau P-5, 31 sur 82 au niveau P-4, et 75 sur 165 au niveau P-3⁷.

14. La représentation globale des hommes et des femmes continue à tomber à l'intérieur des fourchettes et s'est améliorée par rapport à 2016. La représentation équitable des hommes et des femmes au sein des panels de recrutement est l'une des mesures prises par la Cour pour conserver cet acquis.

15. Les femmes continuent néanmoins à être gravement sous-représentées aux niveaux les plus élevés de la Cour. Comme le bassin de candidats pour les postes les plus élevés est toujours plus grand que celui des candidates, des mesures visant à augmenter le nombre de candidates sont à l'étude. Il a été noté que, en raison du faible taux de roulement du personnel aux échelons les plus élevés, la représentation équitable des hommes et des femmes à ces niveaux est un travail sur le long terme.

³ Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa vingt-huitième session (ICC-ASP/16/15), par. 168 et 169.

⁴ Ibid, par. 173.

⁵ Statistiques des ressources humaines présentées dans le document CBF/29/11P01.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

IV. Répartition géographique

16. Sur 124 États Parties au 31 juillet 2017, 90 nationalités étaient représentées dans la catégorie des administrateurs de la Cour, dont 20 nationalités étaient en équilibre, 19 étaient sous-représentées, 28 étaient surreprésentées, et les 57 nationalités restantes n'étaient pas représentées. Les 23 nationalités restantes de la catégorie des administrateurs correspondent aux États non Parties au Statut de Rome.

17. En termes de distribution absolue, à ladite date, 73 membres du personnel venaient de la région d'Afrique, 33 de la région d'Asie-Pacifique, 45 d'Europe orientale, 32 du Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes et 266 du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États.

18. 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 : neuf 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 : huit 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 : 30 membres ; soit une surreprésentation des États d'Afrique et des États d'Europe occidentale et autres États.

c) P-4 : Afrique : 12 membres ; Asie-Pacifique : sept membres ; Europe orientale : six membres ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : quatre membres ; États d'Europe occidentale et autres États : 39 membres ; soit une surreprésentation des États d'Afrique et des États d'Europe occidentale et autres États.

d) P-3 : Afrique : 26 membres ; Asie-Pacifique : neuf membres ; Europe orientale : onze membres ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : quatorze membres ; États d'Europe occidentale et autres États : 85 membres ; soit une surreprésentation des États d'Afrique et d'Europe occidentale et autres États.

e) P-2 : Afrique : 20 membres ; Asie-Pacifique : dix membres ; Europe orientale : 16 membres ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : onze membres ; États d'Europe occidentale et autres États : 91 membres ; soit une surreprésentation des États d'Europe occidentale et autres États.

f) P-1 : Afrique : six membres ; Asie-Pacifique : cinq membres ; Europe orientale : neuf membres ; États d'Europe occidentale et autres États : 16 membres. Les États d'Amérique latine et des Caraïbes sont non représentés, alors que les États d'Afrique, les États d'Europe orientale et les États d'Europe occidentale et autres États sont surreprésentés.

19. Tout en reconnaissant que de nombreux défis concernant la répartition géographique équitable persistent, la Cour a souligné que ses efforts ont abouti à de légères améliorations, du moins en ce qui concerne les pays non représentés et sous-représentés. Le nombre de pays non représentés a été réduit de quatre entre 2016 et 2017 et, au cours de la même période, onze pays auparavant sous-représentés sont maintenant en équilibre.

20. D'une perspective plus large, les données quinquennales indiquent que la répartition géographique demeure relativement stable, ce qui témoigne de la nature chronique de la sous-représentation à la Cour de quelques pays et régions, notamment des États d'Asie-Pacifique et d'Amérique latine et des Caraïbes.

21. Les États ont souligné que les objectifs de la Cour concernant la répartition géographique devaient être examinés dans une perspective à la fois nationale et régionale.

⁸ Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa vingt-huitième session (ICC-ASP/16/5), annexe II, mis à jour le 31 juillet 2017 par le document CBF/29/11P01, « Représentation géographique des administrateurs de la Cour ».

⁹ Dans ce cas, la surreprésentation ou sous-représentation d'une région est déterminée en fonction du pourcentage de personnes issues d'une même région occupant ces postes, comparativement au pourcentage cible de la région tel que déterminé par les Ressources humaines.

C'est-à-dire que les ressortissants d'un État non représenté ou sous-représenté ne doivent pas payer le prix de la surreprésentation de la région correspondante. Enfin, il a été relevé que certains États parmi les plus importants contributeurs au budget de la Cour demeurent gravement sous-représentés.

22. Il a également été noté que 59 ressortissants d'États non Parties avaient été recrutés, soit 12 pour cent du personnel de la Cour. Les États ont insisté sur le fait que chaque recrutement de ressortissants d'États non Parties constitue une surreprésentation aux dépens de la représentation des États Parties. Une délégation a proposé la création de quotas pour les ressortissants d'États non Parties. Ceci dit, il a également été reconnu que le recrutement de ressortissants d'États non Parties aide à illustrer concrètement l'engagement de la Cour à l'égard de l'universalité du Statut de Rome.

23. La diversification du bassin de candidats demeure un aspect clé de l'atteinte de la répartition géographique équitable. La Cour a observé que la composition du bassin de candidats est souvent déséquilibrée par rapport à la répartition géographique, et qu'il faut faire savoir que tous les postes d'administrateur à la Cour ne sont pas de nature juridique.

24. La Cour a communiqué avec les ambassades à La Haye des pays les plus sous-représentés et a poussé ses activités de rayonnement et d'information au-delà du site Web de la Cour pour inclure les médias sociaux et diverses plateformes internationales d'annonce de vacances de postes. Les États ont été encouragés à diffuser les annonces dans les deux langues de travail de la Cour. La Cour a également commencé à inviter, sur LinkedIn, des candidatures d'États non représentés et sous-représentés. Le rôle clé que jouent les États pour assurer la grande diffusion des annonces de postes vacants a été reconnu.

V. Stagiaires, administrateurs auxiliaires et professionnels invités

25. Les États ont indiqué que la répartition géographique équitable et la représentation équitable des hommes et des femmes est tout aussi désirable dans la sélection des stagiaires, administrateurs auxiliaires et professionnels invités, d'autant plus que les stagiaires, administrateurs auxiliaires et professionnels invités représentent des candidats potentiels pour les postes de la catégorie des administrateurs. Il a été relevé que les mesures visant à favoriser la répartition géographique au sein de ces programmes se traduisent par une diversification du bassin de candidats pour les postes d'administrateur.

26. La Cour a annoncé la création d'un fonds à contribution volontaire pour appuyer la participation aux programmes de stages et de professionnels invités de candidats issus de régions en développement. Le fonds, doté de quelque 200 000 euros à la fin de juillet 2017, peut couvrir les frais d'environ 20 à 25 personnes.

27. Il a été proposé de prévoir également un budget spécial pour couvrir les frais de stagiaires, administrateurs auxiliaires et professionnels invités d'États non représentés et sous-représentés, notamment des États les moins développés.

VI. Conclusions

28. Les États Parties et la société civile se sont dits intéressés à être tenus au courant des fluctuations des niveaux de dotation de la Cour, du point de vue répartition géographique et représentation des hommes et des femmes. Il a été souligné que la représentation équitable d'hommes et de femmes et la répartition géographique équitable vont dans l'intérêt de la Cour dans la mesure où elles garantissent une diversité de perspectives qui, à l'interne, décuplent la créativité du milieu de travail et, à l'externe, atténuent les problèmes de perception de la Cour et favorisent l'universalité du Statut de Rome.

29. Il existe un déséquilibre global de représentation à l'encontre des femmes, déséquilibre qui s'accroît aux plus hauts échelons. La Cour doit poursuivre ses efforts pour combler l'écart.

30. Concernant la répartition géographique, il existe un déséquilibre persistant et chronique à l'encontre de quelques pays et régions, notamment l'Asie-Pacifique et l'Amérique latine et les Caraïbes. De plus, certaines nationalités de groupes d'États surreprésentés sont sous-représentées au sein du personnel de la Cour. Certains États parmi les plus importants contributeurs au budget de la Cour sont gravement sous-représentés.

31. La Cour et l'Assemblée doivent déployer des efforts pour assurer la visibilité des avis de postes vacants et susciter des candidatures de candidats qualifiés issus de pays et régions sous-représentés et non représentés. L'action des États Parties en question demeure cruciale à cet égard, notamment par leur appui à la création d'un bassin de candidats qualifiés issus des pays sous-représentés et non représentés.

VII. Recommandations

A. À la Cour

32. 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.

33. 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, et l'adoption de stratégies de soutien professionnel de femmes qui ont le potentiel de gravir les échelons jusqu'aux plus hauts niveaux de la Cour.

34. La Cour devrait entreprendre de façon prioritaire des activités de sensibilisation auprès de candidats de pays non représentés et sous-représentés, en particulier de pays en développement.

35. Les avis de postes vacants doivent :

a) être affichés sur le site Web de la Cour mais aussi sur ses profils de médias sociaux, et diffusés dans les périodiques et publications, notamment dans ceux des pays non représentés ou sous-représentés ;

b) être communiqués à l'Assemblée, de façon que les États Parties et les organisations de la société civile puissent les diffuser plus largement ;

c) être publiés dans les deux langues de travail de la Cour au minimum.

36. Des efforts doivent être déployés pour favoriser la participation de candidats des États Parties non représentés et sous-représentés, en particulier de pays en développement, aux programmes de stages, de professionnels invités et d'administrateurs auxiliaires à la Cour, notamment en incitant des contributions volontaires au fonds correspondant. L'information sur la représentation géographique et l'équilibre entre les hommes et les femmes parmi les participants à ces programmes doit continuer d'être fournie à l'Assemblée.

37. Toutes les politiques, procédures et pratiques de recrutement des ressources humaines doivent demeurer sujettes à révision et amélioration. La Cour doit continuer d'appliquer et de renforcer ses politiques de recrutement et de favoriser la sélection de candidats qualifiés de pays sous-représentés et non représentés, en particulier de pays en développement. 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 non représentées et sous-représentées au moment de la présélection.

38. La Cour doit régler, dans un délai raisonnable, le problème de la surreprésentation d'États non Parties au Statut de Rome, tel que recommandé par le Comité du budget et des finances.

39. La Cour devrait continuer de recueillir, surveiller, analyser et consigner les données sur les candidats de sexe féminin et les candidats issus de pays non représentés et sous-

représentés, 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

40. 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 redoublent d'efforts.

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

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

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

44. Les États Parties, en particulier les États non représentés ou sous-représentés, 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.

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

46. Il est recommandé aux États Parties d'utiliser la facilitation sur la représentation équilibrée des hommes et des femmes et la répartition géographique équitable 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 aux paragraphes 96 à 98 de la résolution générale de 2016 ICC-ASP/15/Res.5

Prend note du rapport de la Cour sur les ressources humaines¹, et *encourage* la Cour à accentuer ses efforts en vue d'assurer, en matière de recrutement de personnel, une représentation géographique équitable et une représentation équitable des hommes et des femmes et de s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, ainsi que des compétences spécialisées dans des domaines précis tels que, sans s'y limiter, les besoins 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 représentation 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 ;

Prie instamment les États Parties de prendre des mesures destinées à repérer et à créer, au sein de régions sous-représentées des États Parties, des réserves de candidats qualifiés susceptibles de postuler à des postes professionnels de la Cour, notamment à travers le financement par l'Assemblée des programmes de stage et de professionnels invités de la Cour, et par les États des programmes d'administrateurs auxiliaires, ainsi que par le biais de la diffusion des avis de vacance de poste au sein des institutions et organisations nationales concernées ;

B. Nouveau paragraphe

Note avec appréciation que trois États Parties ont adhéré au programme des administrateurs auxiliaires de la Cour² ;

C. Conformément au paragraphe 14 de la résolution générale de 2016 ICC-ASP/15/Res.5, annexe I

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

Fait siennes les recommandations du Comité du budget et des finances qui concernent la représentation géographique équitable et la représentation équitable des hommes et des femmes telles qu'énoncées dans les rapports de ses vingt-huitième et vingt-neuvième sessions³ ;

Prie la Cour de présenter à l'Assemblée, à sa dix-septième session, un rapport complet sur les ressources humaines, qui comprendrait des informations actualisées, émanant du Comité du budget et des finances en 2018, sur la mise en œuvre des recommandations sur cette question ;

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, 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 dix-septième session ;

¹ Voir ICC-ASP/16/5, annexe II.

² Le Japon le 25 janvier 2016, la République de Corée le 6 septembre 2017 et la Suisse le 25 octobre 2017.

³ ICC-ASP/16/5 et ICC-ASP/16/15.

Prie instamment la Cour de saisir l'occasion des processus de recrutement pendant et à venir pour mettre en œuvre des mesures de nature à contribuer au succès des actions entreprises pour atteindre les niveaux souhaitables de représentation géographique équitable et de représentation équitable des hommes et des femmes.
