



Dix-huitième session

La Haye, 2–7 décembre 2019

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

Sommaire

I.	Introduction.....	2
II.	Discussions du Groupe de travail de New York	2
III.	Processus de recrutement	3
IV.	Parité hommes-femmes.....	3
V.	Représentation géographique	5
VI.	Recrutement de ressortissants d'États non parties	6
VII.	Mesures visant à améliorer la représentation géographique.....	6
VIII.	Stagiaires, administrateurs auxiliaires et professionnels invités	7
IX.	Conclusions.....	8
X.	Recommandations.....	9
	A. À la Cour	9
	B. À l'Assemblée et aux États Parties	9
Annexe :	Projet de texte à insérer dans la résolution générale	11

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 tienne compte, pour tous les postes, de l'équité de la représentation des hommes et des femmes, pour tous les postes juridiques, de l'équité de la représentation des différents systèmes juridiques et, pour les postes de la catégorie des administrateurs, l'équité de la représentation géographique. 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, les deux critères étant en relation avec le nombre total de membres du Statut de Rome.

3. À sa dix-septième session, l'Assemblée a « demand[é] au Bureau de continuer à recenser, avec la Cour, les moyens d'améliorer la représentation géographique équitable et la représentation équitable des hommes et des femmes aux postes professionnels, de rester saisi de ces deux questions et de rendre compte à leur sujet à la dix-huitième session de l'Assemblée¹. »

4. Le mandat relatif à la question de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes a été confié par le Bureau de l'Assemblée au Groupe de travail de New York ; Mme Kristina Pelkiö (République tchèque) a été désignée pour occuper la fonction de facilitatrice chargée de cette question le 7 février 2019. Comme par le passé, la facilitation viserait, entre autres buts, 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.

II. Discussions du Groupe de travail de New York

5. La facilitatrice a organisé trois réunions, ouvertes aux États Parties, aux États ayant le statut d'observateur et à la société civile. Au cours d'une réunion qui s'est tenue le 1^{er} juillet 2019, la facilitatrice a présenté une feuille de route ainsi qu'un exposé mis à jour sur la situation actuelle et les tendances à l'œuvre. Les délégations ont souligné que la réduction du nombre de pays non représentés ou sous-représentés, tout en préservant la haute qualité des candidats, permettrait d'accroître la légitimité de la Cour et son capital de confiance. Certaines délégations ont en outre fait valoir que la Cour devrait encore renforcer ses initiatives visant à répondre aux préoccupations relatives à la sous-représentation et prendre des mesures déterminantes à même de produire des résultats à cet égard. Concernant le déséquilibre de représentation entre les hommes et les femmes, certaines délégations ont estimé que la création de programmes de mentorat et la désignation de coordinateurs constituaient un bon début, mais ne sauraient suffire et qu'il conviendrait de prendre des initiatives supplémentaires pour faire face à ce problème structurel.

6. Lors d'une réunion le 8 novembre 2019, la Cour, représentée par son Greffier et des membres du personnel de la Section des ressources humaines et de la Section des relations extérieures, a présenté par vidéoconférence un aperçu des efforts déployés pour atteindre une représentation géographique équitable et la parité hommes-femmes. Le Greffier a souligné l'importance accordée à ces sujets, dont témoigne leur intégration aux trois priorités du Plan stratégique du Greffe pour la période 2019-2021. Il a déclaré qu'en dépit des mesures prises par la Cour auparavant pour améliorer la représentation géographique et la parité hommes-femmes, il était clair que beaucoup restait à faire. Parmi les mesures envisagées par la Cour figuraient l'identification et la modification des enjeux du cadre légal du processus de recrutement et l'ajout de l'amélioration de la répartition géographique

¹ ICC-ASP/17/Res.5, annexe I, paragraphe 13 c).

et de la représentation équitable des hommes et des femmes aux critères d'évaluation des performances de tout le personnel chargé du recrutement. Concernant la répartition géographique, les échanges avec des États non représentés ou sous-représentés aux fins de comprendre les difficultés actuelles de recrutement et de planifier la mise en œuvre de mesures ciblées se sont révélés bénéfiques. Concernant la parité entre les hommes et les femmes, le Greffier a fait observer que si l'on atteint quasiment l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein du personnel de la Cour, ce n'est néanmoins pas le cas aux plus hauts échelons, où les femmes sont sous-représentées. La Cour entendait résoudre ce problème par la création de programmes de mentorat et la désignation d'un coordinateur pour les femmes. Le Greffier a ajouté que la Cour se félicitait que des experts se saisissent de cette question dans le cadre de la proposition de révision de la Cour. Le représentant de la Section des ressources humaines a en outre communiqué aux délégations des statistiques relatives à ces deux sujets. Ces données, tenues à jour jusqu'au 30 septembre 2019, ont été partagées par voie électronique avec les délégations. Elles ont été ventilées par organe afin d'offrir une vue horizontale et verticale de la situation. Il a été rappelé que les informations sur la représentation géographique et la parité entre les hommes et les femmes au sein du personnel relevant de la catégorie des administrateurs de la Cour figuraient en annexe aux rapports du Comité du budget et des finances (ci-après le « Comité »)². La Cour a enfin souligné les difficultés auxquelles elle fait face en la matière, compte tenu du nombre réduit de postes vacants, en moyenne vingt à trente par an et de la rotation limitée du personnel, notamment aux plus hauts échelons.

7. Au cours d'une réunion qui s'est tenue le 14 novembre 2019, la facilitatrice a présenté un projet de rapport et les délégations ont pu donner leur avis sur la proposition de texte pour la résolution générale annexée au présent rapport.

8. La facilitatrice a également tenu plusieurs réunions bilatérales avec les délégations intéressées, pour leur fournir des informations précises sur les statistiques de leurs pays respectifs, et a encouragé une meilleure diffusion des avis de vacance de poste de la catégorie des administrateurs.

III. Processus de recrutement

9. Au 30 septembre 2019, la Cour comptait 469 postes d'administrateurs, pour 94 nationalités différentes (exclusion faite de 3 fonctionnaires élus et des 42 membres du personnel linguistique), dont 39 postes vacants et 34 postes pour lesquels la procédure de recrutement était en cours ou terminée³.

10. Des représentants de la Section des ressources humaines ont donné aux États des informations contextuelles sur le fonctionnement du processus de recrutement. Il a été rappelé que, conformément au Statut de Rome, la Cour présélectionne les candidats les plus qualifiés. Lorsque des candidatures sont comparables, alors le panel de recrutement tient compte de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes. Il a été souligné que la composition des panels doit également être diversifiée, et que leurs membres reçoivent les données sur les pays sous-représentés et surreprésentés pour que les ressortissants de ces pays fassent l'objet d'une présélection adéquate.

IV. Parité hommes-femmes

11. Au 30 septembre 2019, le personnel féminin représentait 47,3 pour cent du personnel de la catégorie des administrateurs de la Cour, alors que le personnel masculin en constituait 52,7 pour cent⁴. Malgré la légère baisse du taux global de femmes fonctionnaires à des postes d'administrateurs par rapport à 2018, la situation reste globalement paritaire.

² Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa trente-deuxième session (ICC-ASP/18/5), annexe II, « Tableaux sur les ressources humaines », 8 août 2019.

³ Informations fournies par la Section des ressources humaines lors de la vidéoconférence avec le Groupe de travail de New-York le 8 novembre 2019 et incluses dans la présentation mise à jour transmise aux États Parties le 19 novembre 2019.

⁴ Ibid.

L'équité de la représentation hommes-femmes au sein des panels de recrutement est l'une des mesures prises par la Cour pour conserver cet acquis.

12. Au fil des ans, les effectifs masculins et féminins au sein de la Cour sont restés plutôt stables⁵, cependant on observe un déséquilibre entre les sexes dans certains programmes de la Cour⁶ et une nette sous-représentation des femmes à l'échelon P-5 et au-delà⁷. Bien que le personnel féminin représente plus de 50 % des effectifs aux échelons P-1 (76 %) et P-2 (63 %), les femmes sont nettement sous-représentées aux niveaux plus élevés : le personnel ne compte que 11 % de femmes à l'échelon D-1, 33 % à l'échelon P-5, 35 % à l'échelon P-4 et 45 % à l'échelon P-3⁸.

13. La Cour a constaté que, même si les candidatures présentées par des femmes n'étaient pas d'une qualité moins élevée que celles présentées par des hommes, ces dernières, pour des postes de haut niveau, représentaient environ les deux tiers des candidatures reçues⁹. C'est pourquoi des mesures visant à favoriser les candidatures de femmes ont été adoptées.

14. Afin de mieux comprendre cette situation et d'y remédier, la Cour a créé un programme de mentorat pour les femmes, qui vise à apporter un soutien aux femmes pour renforcer leurs réseaux professionnels, pour définir leurs aspirations et poursuivre leur carrière grâce à l'aide et au soutien d'un mentor expérimenté. La Cour prévoit également de créer en 2020 un « coordinateur pour les femmes » et de lancer des programmes de formation sur la sensibilisation aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes et aux préjugés inconscients à destination des responsables chargés du recrutement. Le coordinateur pour les femmes apporterait une assistance et des conseils en lien avec les problèmes organisationnels systémiques pouvant entraver la progression professionnelle des femmes et, conjointement à des programmes de formation, serait indispensable pour repérer de probables préjugés inconscients et y répondre. Concernant le coordinateur pour les femmes et les activités correspondant à la création de ce rôle, les chefs des organes de la Cour (le Procureur, le Président et le Greffier) ont rejoint le réseau *Gender Champion Leadership Network*, qui rassemble des décideurs de sexes féminin et masculin qui souhaitent faire tomber les obstacles liés au genre et faire de la parité hommes-femmes au travail une réalité dans leur domaine d'influence.

15. À ses trente-deuxième et trente-troisième sessions, le Comité a formulé plusieurs observations à propos de la parité. Il a recommandé que la Cour a) s'emploie à combler l'écart de représentation entre les femmes et les hommes au sein du Greffe, du Secrétariat de l'Assemblée et du Fonds au profit des victimes¹⁰, b) « [centre] ses efforts sur le recrutement de femmes aux postes de rang supérieur »¹¹ et c) « [rende] compte [de ses progrès] au Comité à sa trente-quatrième session »¹². De plus, le Comité a fait observer que les postes d'administrateurs étaient majoritairement occupés par des hommes et que les inégalités entre les hommes et les femmes, notamment aux postes de rang supérieur, n'avaient pas été comblées au fil du temps. Le Comité a recommandé à la Cour d'essayer une nouvelle approche proactive afin de répondre à la question de la parité hommes-femmes, et de fixer une date pour y parvenir¹³.

⁵ Ibid. Pourcentage d'hommes et de femmes au sein du personnel de la Cour, par année : 2014 : 53,5 % — 46,5 %, 2015 : 56,2 % — 43,8 %, 2016 : 52,9 % — 47,1 %, 2017 : 53,6 % — 46,4 %, 2018 : 52,8 % — 47,2 %, 2019 : 52,7 % — 47,3 %.

⁶ Ibid. Le pourcentage d'hommes et de femmes par organe de la Cour se répartit comme suit au 30 septembre 2019 : Branche judiciaire : 37 % - 63 %, Bureau du Procureur : 47,6 % - 52,4 %, Greffe : 57,6 % - 42,7 %, Secrétariat de l'Assemblée des États Parties : 60 % - 40 %, Secrétariat du Fonds au profit des victimes : 42,9 % - 57,1 %, Mécanisme de contrôle indépendant : 25 % - 75 %, Bureau de l'audit interne : 25 % - 75 %.

⁷ Ibid. Le pourcentage de femmes aux postes de niveau P-5 ou supérieur s'élève à 26,9 % au 30 septembre 2019 alors que le pourcentage d'hommes s'élève à 73,1 %.

⁸ Op. cit. 2, paragraphe 104.

⁹ Ibid. Les chiffres de décembre 2018 faisaient état de 32 % de candidatures féminines contre 68 % de candidatures masculines pour les postes de niveaux P-4 et P-5.

¹⁰ Op. cit. 2, paragraphe 102.

¹¹ Ibid, paragraphe 104.

¹² Ibid, paragraphe 106.

¹³ Rapport du Comité du budget et des finances sur les travaux de sa trente-troisième session (ICC-ASP/18/5), 27 septembre 2019, paragraphe 223.

V. Représentation géographique

16. Sur 122 États Parties au 30 septembre 2019, 94 nationalités étaient représentées dans la catégorie des administrateurs de la Cour. Parmi elles, 20 nationalités correspondaient aux cibles définies, 22 nationalités étaient sous-représentées, 27 surreprésentées et 53 non représentées. Les 25 nationalités restantes pour la catégorie des administrateurs correspondent aux États non parties au Statut de Rome¹⁴.

17. Au 30 septembre 2019, 80 fonctionnaires venaient de la région Afrique, 32 de la région Asie-Pacifique, 51 de la région Europe orientale, 31 de la région Amérique latine et Caraïbes, et 275 de la région Europe occidentale et autres pays¹⁵.

18. Au 30 septembre 2019, la répartition de l'effectif par postes et par régions était la suivante¹⁶ :

(a) D-1 (9) : région Afrique 1, région Asie-Pacifique 1, région Amérique latine et Caraïbes 2, région Europe occidentale et autres pays 5 ; région Europe orientale non représentée, et surreprésentation des régions Amérique latine et Caraïbes et Europe occidentale et autres pays¹⁷.

(b) P-5 (43) : région Afrique 7, région Asie-Pacifique 1, région Europe orientale 4, région Amérique latine et Caraïbes 1 et région Europe occidentale et autres pays 30 ; surreprésentation des régions Afrique et Europe occidentale et autres pays.

(c) P-4 (73) : région Afrique 13, région Asie-Pacifique 6, région Europe de l'Est 6, région Amérique latine et Caraïbes 6, région Europe occidentale et autres pays 42 ; surreprésentation des régions Afrique et Europe occidentale et autres pays.

(d) P-3 (153) : région Afrique 31, région Asie-Pacifique 10, région Europe orientale 12, région Amérique latine et Caraïbes 12 et région Europe occidentale et autres pays 91 ; surreprésentation des régions Afrique et Europe occidentale et autres pays.

(e) P-2 (156) : région Afrique 22, région Asie-Pacifique 8, région Europe orientale 20, région Amérique latine et Caraïbes 9, région Europe occidentale et autres pays 97 ; surreprésentation de la région Europe occidentale et autres pays.

(f) P-1 (35) : région Afrique 6, région Asie-Pacifique 6, région Europe orientale 9, région Europe occidentale et autres pays 13 ; région Amérique latine et Caraïbes 1 ; surreprésentation des régions Afrique, Europe orientale et Europe occidentale et autres pays.

19. Tout en reconnaissant que de nombreux défis persistent en matière d'équité de la représentation géographique, la Cour a souligné que ses efforts ont abouti à de légères améliorations, du moins en ce qui concerne les pays non représentés, dont le nombre a été réduit de un entre 2018 et 2019.

20. D'un point de vue plus général, les données correspondant à une période de six ans¹⁸ indiquent que la représentation géographique reste relativement stable, témoignant ainsi du caractère chronique de l'inégalité de la représentation géographique au sein de la Cour, en défaveur de certains pays et de certaines régions, telles que les régions Asie-Pacifique ou Amérique latine et Caraïbes.

21. Les États ont souligné que les objectifs de la Cour concernant la représentation géographique devaient être envisagés selon une perspective à la fois nationale et régionale. Il a été souligné 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

¹⁴ Op. cit. 3.

¹⁵ Op. cit. 2 Information mise à jour par la Section des ressources humaines le 18 novembre 2019. Il convient de noter que ces chiffres ne tiennent pas compte du personnel linguistique occupant des postes d'administrateurs.

¹⁶ Ibid. Information mise à jour par la Section des ressources humaines le 18 novembre 2019.

¹⁷ La surreprésentation ou la sous-représentation d'une région est ici déterminée par le pourcentage de personnes originaires d'une région donnée qui occupent un poste donné par rapport au pourcentage cible défini par les ressources humaines pour cette région.

¹⁸ Op. cit. 3.

relevé que certains États parmi les plus importants contributeurs au budget de la Cour demeurent fortement sous-représentés.

VI. Recrutement de ressortissants d'États non parties

22. Relativement au précédent rapport sur la représentation géographique et la parité¹⁹, le nombre de ressortissants d'États non parties a augmenté (61 membres du personnel)²⁰.

23. Des États ont souligné que de nombreux postes sont encore occupés par des ressortissants d'États non parties, ce qui peut compromettre la bonne représentation des États Parties.

24. Il a été observé que le recrutement de ressortissants d'États non parties peut s'avérer plus coûteux que celui de ressortissants d'États Parties. D'après les pratiques et les principes fondamentaux de la fonction publique internationale, comme en a décidé le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT), les fonctionnaires de la Cour ont tous le droit d'être exonérés de l'impôt sur les traitements, émoluments et indemnités que leur verse la Cour. La provision pour assujettissement à l'impôt a été estimée pour 2018 à 111 milliers d'euros, pour six fonctionnaires de la Cour qui ont acquitté des impôts aux États-Unis durant cette période²¹.

25. À sa trente-deuxième session, le Comité a rappelé son observation selon laquelle un nombre conséquent de fonctionnaires étaient ressortissants d'États non parties au Statut de Rome²². Réitérant sa recommandation précédente et invitant instamment la Cour à déployer d'importants efforts pour réduire ces écarts, le Comité a également recommandé que le rapport de la Cour sur la répartition géographique différencie les fonctionnaires des États Parties de ceux des États non parties²³. À sa trente-troisième session, le Comité a recommandé que la Cour envisage de geler l'embauche d'administrateurs ressortissants d'États non parties²⁴.

26. Le Greffier a pris acte des inquiétudes soulevées par un certain nombre de délégations et le Comité concernant le recrutement de ressortissants d'États non parties et a fait part de l'engagement de la Cour à trouver des solutions pour remédier à cette situation, notamment grâce à ses pratiques internes de recrutement. En 2018, deux nouvelles personnes issues d'États non parties ont rejoint le personnel de la Cour alors que quatre l'ont quitté²⁵.

VII. Mesures visant à améliorer la représentation géographique

27. La Cour a informé les États qu'elle avait entrepris de nouveaux efforts de sensibilisation, d'information et de communication en direction des États non représentés ou sous-représentés, parmi lesquels a) assister à des forums pour l'emploi et à d'autres événements idoines dans des États non représentés ou sous-représentés, b) maintenir et promouvoir son programme d'administrateurs auxiliaires, auquel ont participé trois États sous-représentés et c) rencontrer les représentants d'États sous-représentés afin de créer la stratégie de sensibilisation, d'information et de communication la plus adaptée²⁶.

28. La Cour a également pris d'autres mesures, parmi lesquelles : a) élargir la publication d'offres d'emplois à plusieurs réseaux sociaux et plateformes de recherche d'emplois internationaux ; b) publier les avis de vacance de poste dans les deux langues de

¹⁹ ICC-ASP/17/36.

²⁰ Les chiffres donnés dans ce paragraphe sont fondés sur un tableau transmis par la Cour à la facilitatrice par voie électronique le 5 novembre 2019 et communiqué aux États Parties le 6 novembre 2019.

²¹ États financiers de la Cour pénale internationale pour l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ICC-ASP/18/12), point 13.2.

²² Op. cit. 2, paragraphe 96.

²³ Ibid.

²⁴ Op. cit. 13 paragraphe 220.

²⁵ Rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines, ICC-ASP/18/4, paragraphe 94.

²⁶ Ibid, paragraphe 91.

travail ; c) faire participer ex officio le personnel des ressources humaines à tous les processus de recrutement et assurer que la question de la diversité soit prise en compte à toutes les étapes du processus de recrutement ; d) faire superviser tous les recrutements par le Comité d'examen du recrutement ; e) assurer la diversité géographique au sein de tous les panels de recrutement ; f) communiquer à tous les panels de recrutement les informations relatives à la représentation géographique, mises à jour ; g) tenir compte de la représentation géographique à la fois à l'étape de la présélection et une fois effectuée la sélection des candidats idoines ; h) prendre en compte la représentation géographique pour tous les types de désignation ; i) faire utiliser les réseaux sociaux par le personnel des ressources humaines pour activement démarcher les personnes présentant un profil adéquat et ainsi améliorer le vivier de candidats ; j) engager, en 2019 et par l'intermédiaire du personnel des ressources humaines, un partenariat avec ImpactPool afin d'intensifier ses efforts de sensibilisation, d'information et de communication et ainsi parvenir à des viviers de candidats plus divers du point de vue de l'origine géographique et k) entamer, par l'intermédiaire de dirigeants clés de la Cour, des activités de sensibilisation, d'information et de communication en parallèle de leurs déplacements et réunions habituels. La représentation géographique est considérée comme une priorité lors de tous les déplacements et réunions avec des États et des parties prenantes externes²⁷.

29. Les États ont, dans l'ensemble, salué ces initiatives et invité la Cour à envisager la publicité des postes vacants dans des langues officielles autres que les deux langues de travail.

30. Il a été noté que les États ont toujours un rôle fondamental à jouer en diffusant le plus largement possible les avis de vacance de poste, afin de constituer une réserve de candidats avec une meilleure représentation géographique.

31. Le Comité a également recommandé à la Cour de poursuivre ses efforts afin de parvenir à une répartition géographique²⁸ plus équitable et d'accorder une attention particulière au recrutement de personnes issues d'États non représentés²⁹.

VIII. Stagiaires, administrateurs auxiliaires et professionnels invités

32. Les États ont indiqué que la représentation géographique équitable et la parité étaient aussi souhaitables dans la sélection des stagiaires, des professionnels invités et des administrateurs auxiliaires. Les États ont également fait part de leur intérêt pour les interactions entre ces programmes et le recrutement en cours, étant donné que les professionnels invités et les administrateurs auxiliaires sont souvent des candidats potentiels aux postes d'administrateurs. C'est pourquoi il a été noté que des mesures visant à promouvoir une meilleure représentativité dans ces programmes pourraient avoir des incidences positives sur la diversification des profils de candidats répondant aux offres de postes d'administrateurs.

33. La Cour a confirmé qu'elle entendait s'employer à résoudre certains des problèmes de représentation géographique par le biais du programme de stages et d'accueil de professionnels invités, car elle estime qu'un groupe diversifié de professionnels qualifiés dans ce programme encouragera davantage de personnes potentiellement éligibles et intéressées issues de ces pays à poser leur candidature, aujourd'hui comme demain. Pour rendre ce programme accessible à tous, la Cour a créé un fonds abondé par des contributions volontaires visant à permettre la participation de professionnels invités de régions en développement qui sont également des États Parties, notamment ceux qui sont non représentés ou sous-représentés³⁰.

²⁷ Ibid. paragraphe 92.

²⁸ Op. cit. 2, paragraphe 94.

²⁹ Ibid. paragraphe 95.

³⁰ Op. cit. 25, paragraphe 9.

34. En 2018, des postes de stages et de professionnels invités ont été ainsi financés par ce fonds et ont bénéficié à 26 personnes, venues des régions Afrique, Asie-Pacifique, Europe orientale, Amérique latine et Caraïbes³¹.

35. En outre, la Cour a engagé un coordonnateur pour le programme d'administrateurs auxiliaires et le programme de stages et d'accueil de professionnels invités, ce qui permettra de renforcer les capacités de mise en œuvre et de soutien des activités de sensibilisation, d'information et de communication et d'assurer la coordination des projets et des mesures visant à améliorer la représentation géographique dans ces programmes³².

36. La Cour a en outre fait savoir que, dans le cadre d'une subvention reçue de la Commission européenne pour le programme « *Building Legal Expertise and Fostering Cooperation* » (Construire l'expertise juridique et favoriser la coopération), qui comprend trois sous-projets prévoyant i) des séminaires, des manifestations, des formations et toute autre activité présentant un intérêt pour favoriser la coopération, le partage de l'expertise et le renforcement des capacités nationales, ii) la base de données Legal Tool et iii) un programme pour les juristes (LPP), elle organise chaque année un LPP ; en 2018, ce programme a permis l'affectation de neuf participants : huit issus de régions en développement et quatre issus d'États non représentés, dont sept ressortissants de pays de situation de la Cour³³.

IX. Conclusions

37. Les États Parties et la société civile ont fait part de leur intérêt à être tenus informés des variations d'effectif de la Cour en matière de représentation géographique et de parité. Il a été souligné que le caractère équitable de la parité hommes-femmes et de la représentation géographique est un atout pour la Cour en raison de la diversité des perspectives qui en découle et qui, en interne, favorise la créativité dans l'environnement de travail et, en externe, est fondamental pour faire face aux problèmes de perception de la Cour et œuvrer pour l'universalité du Statut de Rome.

38. La parité est, de manière générale, respectée. Il existe encore toutefois un déséquilibre en défaveur des femmes aux plus hauts échelons. La Cour doit poursuivre ses efforts pour corriger cet écart et rendre compte de ses activités à ce sujet.

39. Concernant la représentation géographique, on constate un déséquilibre persistant et chronique en défaveur de certains pays et régions. Certaines nationalités de groupes surreprésentés sont sous-représentées au sein de l'effectif de la Cour. Certains États qui se classent parmi les plus gros contributeurs au budget de la Cour sont fortement sous-représentés.

40. Beaucoup d'États ont fait savoir que la question du recrutement par la Cour de ressortissants d'États non parties devrait être examinée conjointement aux défis actuels de la représentation géographique équitable.

41. La Cour et l'Assemblée devraient déployer des efforts pour garantir la visibilité des opportunités d'emploi et la candidature de personnes qualifiées originaires de pays et de régions non représentés ou sous-représentés. Le rôle proactif des États Parties concernés reste essentiel pour soutenir les efforts de la Cour, notamment en contribuant à constituer une réserve de candidats compétents issus de pays non représentés ou sous-représentés.

³¹ Op. cit. 3.

³² Op. cit. 25, paragraphe 91 (e).

³³ Ibid. paragraphe 116.

X. Recommandations

A. À la Cour

42. Le déséquilibre chronique en matière de représentation géographique et de parité aux postes les plus élevés nécessite que la Cour redouble d'efforts pour corriger cette situation.

43. Des efforts devraient être poursuivis afin de combler les écarts existants en matière de parité, en identifiant les femmes qualifiées pour les postes les plus élevés, en prenant contact avec elles pour les recruter, et en apportant un appui en matière de progression professionnelle au sein de la Cour aux femmes fonctionnaires jouissant des compétences professionnelles qui leur permettraient d'atteindre ces postes.

44. La Cour devrait continuer de faire de la sensibilisation, de l'information et de la communication une priorité, afin de cibler les potentiels candidats originaires de pays non représentés ou sous-représentés, en particulier des pays en développement.

45. Les avis de postes vacants devraient être :

(a) diffusés grâce au site Internet de la Cour et à ses comptes sur les réseaux sociaux, ainsi qu'aux journaux et publications, en particulier ceux distribués dans les pays non représentés ou sous-représentés ;

(b) communiqués régulièrement à l'Assemblée, afin d'aider les États Parties et les organisations de la société civile à les diffuser plus largement ;

(c) rédigés au minimum dans les deux langues de travail de la Cour.

46. Des efforts devraient 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 la contribution volontaire au fonds correspondant. Les informations relatives à la représentation géographique et à la parité concernant les participants à ces programmes doivent continuer d'être fournies à l'Assemblée.

47. L'ensemble des politiques, des procédures et des pratiques de recrutement devraient rester sujettes à examen et à amélioration, et la Cour devrait 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, 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.

48. La Cour devrait régler, dans un délai raisonnable, la question relative à la possibilité de geler le recrutement de ressortissants d'États non parties au Statut de Rome, comme l'a également recommandé le Comité.

49. La Cour devrait poursuivre le recueil, le suivi, l'analyse et la communication de données relatives aux candidats de sexe féminin et aux candidats originaires de pays non représentés et sous-représentés, en particulier de pays en développement, afin de définir les problèmes que ces personnes rencontrent pour accéder à un poste à la Cour.

B. À l'Assemblée et aux États Parties

50. Le déséquilibre chronique en matière de représentation géographique et de parité aux postes les plus élevés exige des États Parties qu'ils redoublent d'efforts pour résoudre cette situation.

51. Les États Parties qui collaborent avec la Cour dans le cadre des programmes d'administrateurs auxiliaires devraient également envisager la possibilité de subventionner des candidats de régions non représentées ou sous-représentées, en particulier de pays en développement.

52. Les États Parties devraient envisager de verser une contribution financière visant à couvrir les indemnités versées aux participants originaires de régions non représentées et sous-représentées, en particulier de pays en développement, aux programmes de stages et de professionnels invités.

53. Les États Parties non représentés et sous-représentés, en particulier les pays en développement, devraient être consultés afin de développer des stratégies ciblées de diffusion des avis de vacance de poste.

54. Les États Parties, en particulier les États non représentés ou sous-représentés, devraient davantage diffuser les avis de vacance de poste auprès de leurs institutions et organisations nationales, notamment les universités, les associations professionnelles et les institutions judiciaires.

55. Le Bureau devrait mener des consultations visant à identifier des partenaires pouvant promouvoir le renforcement des capacités dans les pays ou régions non représentés ou sous-représentés, afin de constituer des réserves de candidats qualifiés pour les postes de la Cour ; les États Parties intéressés sont invités à apporter une contribution financière à la société civile et aux institutions chargées de ce renforcement des capacités.

56. Les États Parties sont encouragés à utiliser les démarches visant à faciliter la représentation géographique et la parité pour centraliser la résolution de tout problème lié à ces questions.

Annexe

Proposition de texte à insérer dans la résolution générale

A. Texte aux fins de la résolution générale sur le recrutement du personnel

Prend note du rapport de la Cour sur la gestion des ressources humaines¹, et *prie* la Cour d'accentuer ses efforts en vue d'assurer, en matière de recrutement du personnel, une représentation géographique équitable, en accordant une attention particulière aux candidats issus d'États Parties sous-représentés ou non représentés et une représentation équitable des hommes et des femmes, tout en s'assurant 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 psychosociaux liés aux traumatismes et la violence contre les femmes et les enfants, et encourage toute nouvelle avancée à cet égard.

Prie la Cour de rendre compte à l'Assemblée à sa dix-neuvième session, des résultats de ses efforts visant à assurer une représentation géographique équitable – en accordant une attention particulière aux candidats issus d'États Parties sous-représentés ou non représentés et à la parité hommes femmes–, et notamment des progrès accomplis en matière de processus de recrutement et de collecte des données annuelles relatives au recrutement, sans s'y limiter ;

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* des rapports du Bureau et de ses recommandations² ;

Prie instamment les États Parties de prendre des mesures destinées à repérer et à élargir, 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 Parties 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 ;

Salue la création par la Cour d'un programme visant à financer, au moyen de contributions volontaires, l'affectation de stagiaires et de professionnels invités originaires de régions en développement, en accordant une attention particulière aux candidats d'États Parties non représentés ou sous-représentés et se félicite des contributions volontaires déjà reçues ; *invite* les États Parties à participer à ce programme ;

Prie la Cour de créer d'autres mécanismes pouvant garantir de manière plus durable et plus systématique le financement de l'affectation des stagiaires et des professionnels invités des régions en développement, et *prie* en outre la Cour d'envisager et de proposer des modalités de mise en œuvre de programmes d'administrateurs auxiliaires pour des candidats originaires d'États Parties non représentés ou sous-représentés, en particulier de régions en développement, devant être financés au moyen de contributions volontaires ;

Invite la Cour à envisager d'introduire une politique de rotation à la CPI et l'invite également à partager tout résultat avec les États Parties ;

Salue le plan stratégique du Greffe pour la période 2019-2021 et son programme d'action sur trois ans visant l'amélioration de la représentation géographique et de la parité hommes femmes, en tant que priorité du Greffe.

¹ ICC-ASP/18/4.

² ICC-ASP/18/5 et ICC-ASP/18/15.

B. Texte des mandats de la résolution générale, annexe

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

a) *fait siennes* les recommandations du Comité du budget et des finances qui concernent la représentation géographique et la parité, telles qu'énoncées dans les rapports de ses trente-deuxième et trente-troisième sessions³ et *exhorte* la Cour à prendre toutes les mesures nécessaires à leur mise en œuvre ;

b) *prie* la Cour de présenter à l'Assemblée, à sa dix-neuvième session, un rapport complet sur les ressources humaines, qui comprendrait des informations actualisées, émanant du Comité en 2020, sur la mise en œuvre des recommandations sur cette question ;

c) *prie* la Cour de rendre compte à l'Assemblée à sa dix-neuvième session, de ses efforts pour améliorer le processus de recrutement afin d'assurer une représentation géographique équitable, en accordant une attention particulière aux candidats issus d'États Parties sous-représentés ou non représentés et à la parité hommes femmes, y compris par la communication des données annuelles relatives au recrutement ;

d) *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 fonction 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 équilibrée des hommes et des femmes, et de faire rapport à ce sujet à l'Assemblée à sa dix-neuvième session ; et

e) *prie instamment* la Cour de saisir l'occasion des processus de recrutement pendants 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 paritaire des hommes et des femmes.

³ ICC-ASP/18/5 et ICC-ASP/18/15.