



Strasbourg, le 15 février 2012

CDDH(2012)R74 **Addendum IV**

COMITE DIRECTEUR POUR LES DROITS DE L'HOMME
(CDDH)

**Projet de Lignes directrices du Comité des Ministres
concernant la sélection des candidats pour le poste de juge
à la Cour européenne des droits de l'homme**

et

Exposé des motifs

74^e réunion
Strasbourg, 7-10 février 2012

**Projet de Lignes directrices du Comité des Ministres
concernant la sélection des candidats pour le poste de juge
à la Cour européenne des droits de l'homme¹**

Le Comité des Ministres,

Soulignant l'importance fondamentale du rôle des Hautes Parties contractantes de proposer des candidats de la plus haute qualité possible pour l'élection en tant que juges à la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après dénommée "la Cour") afin de garantir que l'autorité et la crédibilité de la Cour soient préservées ;

Rappelant les articles 21 et 22 de la Convention européenne des droits de l'homme (ci-après dénommée "la Convention"), qui, respectivement, posent les conditions d'exercice des fonctions, et donnent compétence à l'Assemblée parlementaire pour l'élection des juges sur une liste de trois candidats présentés par la Haute Partie contractante ;

Rappelant la Déclaration adoptée lors de la Conférence de haut niveau sur l'avenir de la Cour européenne des droits de l'homme (Interlaken, Suisse, 18-19 février 2010), qui a souligné l'importance de maintenir l'indépendance des juges et de préserver l'impartialité et la qualité de la Cour ;

Rappelant également la Déclaration adoptée lors de la Conférence de haut niveau sur l'avenir de la Cour européenne des droits de l'homme (Izmir, Turquie, 26-27 avril 2011), qui a relevé la nécessité d'encourager les candidatures des bons candidats potentiels et d'assurer de manière durable le recrutement de juges compétents et bénéficiant d'une expérience pertinente, ainsi que l'impartialité et la qualité de la Cour ;

Rappelant la Résolution du Comité des Ministres Res(2010)26 relative à la création du Panel consultatif d'experts sur les candidats à l'élection de juges à la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après dénommé "le Panel consultatif"), qui réitère la responsabilité des Hautes Parties contractantes à la Convention d'assurer une procédure nationale de sélection équitable et transparente ;

Rappelant la Recommandation 1649(2004) de l'Assemblée parlementaire sur les candidats à la Cour européenne des droits de l'homme et la réponse du Comité des Ministres y afférente ;

Prenant note des différentes Résolutions de l'Assemblée parlementaire sur la question, notamment la Résolution 1646 (2009) sur la nomination des candidats et l'élection des juges à la Cour européenne des droits de l'homme ;

Adopte les lignes directrices suivantes et encourage les Hautes Parties contractantes à les mettre en œuvre, à veiller à leur large diffusion ainsi que de leur exposé des motifs, en

¹ Tel qu'adopté par le CDDH lors de sa 74^e réunion (7-10 février 2012).

particulier auprès de toutes les autorités compétentes en matière de sélection des candidats pour le poste de juge à la Cour et, le cas échéant, à les traduire dans la ou les langue(s) du pays.

I. Champ d'application des lignes directrices

Les présentes lignes directrices s'appliquent aux procédures de sélection, au niveau national, des candidats pour le poste de juge à la Cour, avant que la liste de candidats d'une Haute Partie contractante ne soit transmise au Panel consultatif puis à l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe.

II. Critères pour l'établissement des listes de candidats

1. Les candidats doivent jouir de la plus haute considération morale.
2. Les candidats doivent réunir les conditions requises pour l'exercice de hautes fonctions judiciaires ou être des jurisconsultes possédant une compétence notoire.
3. Les candidats doivent, comme prérequis indispensable, maîtriser au moins l'une des langues officielles du Conseil de l'Europe (c'est-à-dire, le français ou l'anglais) et devraient également posséder une connaissance passive de l'autre langue de manière à pouvoir jouer pleinement leur rôle dans les travaux de la Cour.
4. Les candidats devraient avoir des connaissances du ou des systèmes légaux nationaux et en droit international public. Une expérience juridique pratique est également souhaitable.
5. S'ils sont élus, les candidats devraient en général être à même d'exercer leurs fonctions durant au moins la moitié du mandat de neuf ans avant d'atteindre l'âge de 70 ans.
6. Les candidats devraient s'engager à n'exercer, s'il sont élus et pendant la durée de leur mandat, aucune activité qui serait incompatible avec les exigences d'indépendance, d'impartialité ou de disponibilité requise par une activité exercée à plein temps.
7. Si un candidat est élu, cela ne devrait pas entraîner de manière prévisible le besoin fréquent et durable de nommer un juge ad hoc.
8. Les listes des candidats devraient, en règle générale, comprendre au moins un candidat de chaque sexe, sauf si les candidats appartiennent au sexe sous-représenté à la Cour (autrement dit, représentant moins de 40 % du nombre total des juges) ou lorsque des circonstances exceptionnelles conduisent à une dérogation à cette règle.

III. Procédure d'appel à candidatures

1. La procédure d'appel à candidatures devrait être stable et établie par avance, par le biais de sa codification ou selon une pratique administrative bien établie. Il peut s'agir d'une procédure permanente ou d'une procédure mise en œuvre lors de chaque sélection. Les détails de la procédure devraient être rendus publics.
2. L'appel à candidatures devrait être très largement rendu public de telle manière qu'il soit raisonnablement susceptible d'être porté à l'attention de tous ou de la plupart des bons candidats potentiels.
3. Les Etats devraient, le cas échéant, envisager de prendre des mesures appropriées supplémentaires afin de garantir qu'un nombre suffisant de bons postulants se présentent pour permettre à l'organe de sélection de proposer une liste satisfaisante de candidats.
4. Si la procédure nationale permet ou exige que les postulants soient proposés par des tierces parties, des garde-fous devraient être mis en place garantissant que toutes les candidatures soient examinées de manière équitable et impartiale et que des postulants qui satisfont aux critères ne soient pas dissuadés ou empêchés de se porter candidats.
5. Un délai raisonnable devrait être accordé pour le dépôt des candidatures.

IV. Procédure pour l'établissement de la liste recommandée de candidats

1. L'organe chargé de recommander les candidats devrait avoir une composition équilibrée. Ses membres devraient, collectivement, avoir des connaissances techniques suffisantes et inspirer le respect et la confiance. Ils devraient être issus d'une variété de profils, être d'un niveau professionnel similaire et être libres de toute influence abusive, bien qu'ils puissent se tourner vers des sources extérieures pour obtenir des informations pertinentes.
2. Tous les postulants sérieux devraient être auditionnés à moins que cela soit impossible en pratique du fait de leur nombre, auquel cas l'organe devrait établir une liste des meilleurs candidats, sur la base de leurs dossiers. Les entretiens devraient généralement suivre un canevas standardisé.
3. Il devrait y avoir une évaluation des compétences linguistiques des postulants, de préférence durant l'entretien.
4. Tous les membres devraient pouvoir participer à la décision de l'organe sur un pied d'égalité, sous réserve que l'organe de sélection puisse toujours parvenir à une décision.

V. Finalisation de la liste de candidats

1. Toute décision de l'autorité décisionnelle de s'écarter de la recommandation de l'organe de sélection devrait être justifiée par référence aux critères applicables pour l'établissement des listes de candidats.
2. Les postulants devraient être en mesure d'obtenir des informations concernant l'examen de leur candidature, si cela est compatible avec les principes généraux de confidentialité dans le contexte du système juridique national.
3. La liste finale des candidats à transmettre à l'Assemblée parlementaire devrait être rendue publique au niveau national par la Haute Partie contractante.

* * *

**Exposé des motifs
destiné à accompagner les lignes directrices du Comité des Ministres²**

A. INTRODUCTION GENERALE

1. Le système de protection des droits de l'homme basé sur la Convention européenne des droits de l'homme (ci-après "la Convention") se distingue et, dans une large mesure, est rendu effectif, par la nature juridictionnelle de son mécanisme de contrôle, à savoir la Cour européenne des droits de l'homme ("la Cour"). L'autorité et la crédibilité de cette Cour et, d'une manière générale, de l'ensemble du système de la Convention, dépend de la qualité de ses juges. Chaque juge de la Cour est élu par l'Assemblée parlementaire sur une liste de trois candidats nommés par une Haute Partie contractante. Il est par conséquent primordial que ces candidats soient de la plus haute qualité possible.

2. La Conférence de haut niveau sur l'avenir de la Cour organisée à Interlaken les 18-19 février 2010 par la présidence suisse du Comité des Ministres a réaffirmé "la nécessité de maintenir l'indépendance des juges et de préserver l'impartialité et la qualité de la Cour" et a appelé les Etats membres et le Conseil de l'Europe à "assurer, au besoin en améliorant la transparence et la qualité des procédures de sélection aux niveaux national et européen, que les critères de la Convention relatifs aux conditions d'exercice de la fonction de juge à la Cour, notamment des compétences en droit public et international et concernant les systèmes légaux nationaux ainsi que de bonnes connaissances au moins d'une langue officielle, soient pleinement respectés. De plus, la composition de la Cour devrait permettre à celle-ci de disposer de l'expérience juridique pratique nécessaire".³

3. De même, la Conférence de haut niveau sur l'avenir de la Cour organisée à Izmir les 26-27 avril 2011 par la présidence turque du Comité des Ministres a invité le Comité des Ministres à "poursuivre sa réflexion sur les critères de la fonction de juge à la Cour, et sur les procédures de sélection au niveau national et international afin d'encourager les candidatures des bons candidats potentiels et d'assurer de manière durable le recrutement de juges compétents et bénéficiant d'une expérience pertinente, ainsi que l'impartialité et la qualité de la Cour".⁴

4. Les présentes Lignes directrices et leur exposé des motifs ont été adoptés à la suite de ces Conférences et des décisions prises par le Comité des Ministres dans le cadre du processus d'Interlaken de réforme du système de la Convention.

² Tel qu'adopté par le CDDH lors de sa 74^e réunion (7-10 février 2012).

³ Voir le Préambule de la Déclaration d'Interlaken, paragraphe 8 a.

⁴ Voir la Déclaration d'Izmir, paragraphe 7.

B. SOURCES DES STANDARDS ET NORMES

5. La Convention traite de la question des juges de la Cour dans ses articles 20 à 23, qui sont ainsi libellés

Article 20

Nombre de juges

La Cour se compose d'un nombre de juges égal à celui des Hautes Parties contractantes.

Article 21

Conditions d'exercice des fonctions

1. Les juges doivent jouir de la plus haute considération morale et réunir les conditions requises pour l'exercice de hautes fonctions judiciaires ou être des jurisconsultes possédant une compétence notoire.
2. Les juges siègent à la Cour à titre individuel.
3. Pendant la durée de leur mandat, les juges ne peuvent exercer aucune activité incompatible avec les exigences d'indépendance, d'impartialité ou de disponibilité requise par une activité exercée à plein temps ; toute question soulevée en application de ce paragraphe est tranchée par la Cour.

Article 22

Election des juges

Les juges sont élus par l'Assemblée parlementaire au titre de chaque Haute Partie contractante, à la majorité des voix exprimées, sur une liste de trois candidats présentés par la Haute Partie contractante.

Article 23

Durée du mandat et révocation

1. Les juges sont élus pour une durée de neuf ans. Ils ne sont pas rééligibles.
2. Le mandat des juges s'achève dès qu'ils atteignent l'âge de 70 ans.
3. Les juges restent en fonction jusqu'à leur remplacement. Ils continuent toutefois de connaître des affaires dont ils sont déjà saisis.

4. Un juge ne peut être relevé de ses fonctions que si les autres juges décident, à la majorité des deux tiers, que ce juge a cessé de répondre aux conditions requises.

6. Comme on peut le constater, les critères de l'article 21 paragraphe 1 de la Convention sont exprimés en des termes généraux. Comme cet exposé des motifs l'expliquera, ils peuvent être interprétés et appliqués de différentes manières en fonction du contexte des différents systèmes juridiques nationaux, pourvu que l'objectif sous-jacent soit atteint.

7. Il découle clairement de l'article 22 de la Convention que la qualité des juges de la Cour dépend en premier lieu de la qualité des candidats qui sont nommés par les Hautes Parties contractantes. L'article 22 de la Convention donne à l'Assemblée parlementaire la compétence exclusive d'élire un juge à la Cour sur la base des listes nationales. Si une liste n'est pas composée de candidats qui satisfont aux critères, l'Assemblée parlementaire ne peut que la rejeter.

8. Afin de clarifier ses attentes et ainsi d'aider les Etats assumer leurs propres responsabilités, l'Assemblée parlementaire a, depuis des années, utilisé son expérience pratique directe pour développer un ensemble de recommandations aux Etats parties concernant les procédures nationales pour la sélection des candidats pour le poste de juge à la Cour. Nombre de ces recommandations ont été incorporées dans les lignes directrices du Comité des Ministres. Le présent exposé des motifs précise lorsque cela est le cas.

9. Dans le passé, il a été demandé à la Cour de donner son avis sur certaines des pratiques de l'Assemblée.⁵ Cet avis – qui concerne l'exigence de l'Assemblée selon laquelle les listes de candidats présentées par les Etats doivent respecter le principe de l'égalité des genres, bien que cela ne soit pas l'un des critères posés par la Convention – contient des précisions importantes sur la portée juridique de l'approche de l'Assemblée.

10. La Cour a conclu que "l'Assemblée peut se laisser guider par des critères additionnels [à ceux de l'article 21 de la Convention] qu'elle estime pertinents pour déterminer son choix parmi les candidats présentés par une Partie contractante et, comme elle l'a fait dans un but de transparence et de prévisibilité, reprendre ces critères dans ses résolutions et recommandations. En effet, aucune limitation explicite ne se dégage de l'article 22 ou du système de la Convention quant aux critères en fonction desquels l'Assemblée parlementaire fait son choix parmi les candidats proposés. Ainsi, l'Assemblée a-t-elle pour habitude de considérer également les candidats "dans la perspective d'une composition harmonieuse de la Cour en tenant compte, par exemple, des antécédents professionnels et d'une représentation équitable des deux sexes" [...] la Cour relève que la présence d'un membre du sexe sous-représenté n'est pas le seul critère que l'Assemblée applique sans qu'il soit explicitement prévu par l'article 21 § 1. Il en va de même de la « connaissance suffisante d'au moins une des langues officielles » [...] et des critères énumérés dans le rapport de la Commission des questions juridiques et des

⁵ Voir l'*Avis consultatif sur certaines questions juridiques relatives aux listes de candidats présentées en vue de l'élection des juges à la Cour européenne des droits de l'homme*, 12 février 2008.

droits de l'homme relatif à la Résolution 1366 [...] De l'avis de la Cour, toutefois, il est permis de considérer que ces derniers critères découlent implicitement de l'article 21 § 1 et en fournissent en quelque sorte une explication [...] [Même] si l'objectif consistant à vouloir assurer une certaine mixité dans la composition des listes de candidats est légitime et généralement accepté, il ne saurait être poursuivi sans des exceptions destinées à permettre à chaque Partie contractante de sélectionner des candidats nationaux satisfaisant à toutes les exigences de l'article 21 § 1."

11. La Cour a finalement conclu que, sur le fondement de l'article 22 de la Convention, l'Assemblée ne se limite pas à évaluer les candidats eu égard uniquement aux critères posés par l'article 21 § 1 de la Convention ; elle peut s'appuyer sur l'article 21 § 1 de la Convention pour introduire des critères additionnels qui en "découlent" et "les expliquer de manière plus détaillée" ; et elle peut appliquer d'autres principes légitimes (tels que l'équilibre entre les genres), à condition que, ce faisant, elle n'entrave pas la satisfaction des critères de l'article 21 § 1.

12. Compte tenu du rôle décisif de l'Assemblée parlementaire pour l'élection des juges, les Hautes Parties contractantes doivent soumettre des listes de candidats qui respectent tous les critères appliqués par l'Assemblée, afin d'éviter le risque de rejet.

13. Enfin, il devrait être rappelé que, le 10 novembre 2010, le Comité des Ministres a adopté la Résolution Res(2010)26 sur la création d'un Panel consultatif d'experts sur les candidats à l'élection de juges à la Cour européenne des droits de l'homme. Dans cette Résolution, le Comité des Ministres, rappelant la Déclaration d'Interlaken, s'est déclaré convaincu que "la création d'un Panel d'experts chargé de formuler des avis sur l'adéquation des candidats que les Etats membres entendent proposer à la fonction de juge à la Cour constituerait un mécanisme adéquat à cet égard". Ce nouveau mécanisme a été implicitement encadré dans le contexte de "la responsabilité des Hautes Parties contractantes à la Convention d'assurer une procédure nationale de sélection équitable et transparente".

Définitions

14. Aux fins des présentes Lignes directrices et du présent exposé des motifs, le terme "postulant" signifie qu'il s'agit d'une personne qui postule au niveau national pour être candidat à l'élection au poste de juge à la Cour et le terme "candidat" signifie qu'il s'agit d'un postulant retenu au niveau national dont la candidature a été transmise par un Etat Partie à l'Assemblée parlementaire, conformément à l'article 22 de la Convention.

C. EXPLICATIONS ET EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

I. CHAMP D'APPLICATION DES LIGNES DIRECTRICES

15. Les lignes directrices s'appliquent aux procédures nationales pour la sélection des candidats pour le poste de juge à la Cour européenne des droits de l'homme. Elles tendent à couvrir toutes les étapes de cette procédure, y compris l'établissement de la procédure, l'identification des critères applicables pour l'inclusion des candidats sur une liste, la composition et les procédures de l'organe de sélection chargé de recommander les candidats à l'autorité décisionnelle finale et le rôle de cette dernière. Elles s'appliquent préalablement à la présentation d'une liste de candidats proposée au Panel consultatif et par conséquent également avant que la liste soit soumise à l'Assemblée parlementaire.

16. Les principes fondamentaux de la démocratie et l'état de droit, notamment ceux d'équité, de transparence et de cohérence, sous-tendent et inspirent les lignes directrices. Lorsque cela est pertinent, l'exposé des motifs précise les principes applicables à des questions en particulier.

17. Les lignes directrices sont destinées aux Etats membres et en particulier aux autorités impliquées dans la sélection des candidats pour le poste de juge à la Cour. Elles contiennent des normes contraignantes et d'autres non-contraignantes, ainsi que cela est reflété dans la terminologie utilisée, et précisé dans l'exposé des motifs.

18. Les lignes directrices ne concernent que la sélection par une Haute Partie contractante d'une liste de candidats pour l'élection à la Cour, elles ne concernent pas la sélection des listes de juges ad hoc potentiels. Les principes posés par les lignes directrices peuvent toutefois être également applicables *mutatis mutandis* à la sélection des juges ad hoc potentiels.

II. CRITERES POUR L'ETABLISSEMENT DES LISTES DE CANDIDATS

19. Le titre II fixe les conditions qui s'appliquent aux candidats à titre individuel et aux listes de candidats. Ces conditions émanent soit directement de la Convention – certaines d'entre elles étant des conditions qui doivent être implicitement remplies si les dispositions pertinentes de la Convention doivent être satisfaites – soit de recommandations de l'Assemblée parlementaire ou d'exhortations qui se trouvent dans la Déclaration d'Interlaken qui découlent de dispositions de la Convention et les développent. La seule exception est l'exigence relative à l'équilibre entre les sexes, dont le statut a été clarifié par la Cour dans son avis consultatif (voir paragraphe 9 ci-dessus).

1. Les candidats doivent jouir de la plus haute considération morale.

20. La nécessité pour les juges de jouir de la plus haute considération morale est prévue par l'article 21 de la Convention, qui est contraignant pour les Etats en application du droit international des traités. Cela implique que les candidats doivent également jouir

de la plus haute considération morale. Le comportement et le statut personnel d'un candidat doivent être compatibles avec l'exercice de fonctions judiciaires.

21. Une bonne pratique consiste, par exemple, à demander aux postulants, de déclarer s'ils ont dit, écrit ou fait quelque chose qui, s'il devait être rendu public, pourrait porter atteinte à l'honneur de la Cour (Royaume-Uni). Des déclarations écrites de la même teneur sont également exigées des candidats en Pologne.

2. Les candidats doivent réunir les conditions requises pour l'exercice de hautes fonctions judiciaires ou être des juristes possédant une compétence notoire.

22. La condition relative aux qualifications et compétences requises des juges de la Cour est prévue par l'article 21 de la Convention, qui est contraignant pour les Etats en application du droit international des traités. Cela implique que les candidats doivent également réunir ces conditions. Ils doivent être professionnellement qualifiés et compétents pour exercer les fonctions de juge à la Cour. Cela peut être reflété dans la nécessité de posséder des qualifications spécifiques et dans celle de présenter une certaine expérience, dont la durée pourrait être fixée.

23. Des exemples de bonne pratique sont notamment les suivants :

- Les postulants doivent détenir au moins un master en droit et une expérience pratique des affaires juridiques. Ils doivent remplir les conditions à l'exercice de la fonction de juge en Estonie telles que fixées dans l'article 47 de la loi sur les tribunaux (Estonie).
- Les postulants doivent démontrer un haut niveau de réussite et d'expérience (Irlande).
- Les candidats doivent remplir les conditions pour l'élection au poste de juge à la Cour constitutionnelle ou à la Cour suprême (Slovénie).
- Les candidats doivent remplir les conditions de nomination aux plus hautes juridictions nationales ou avoir un niveau de qualification professionnelle équivalent (Pologne, Royaume-Uni).

3. Les candidats doivent, comme prérequis indispensable, maîtriser au moins l'une des langues officielles du Conseil de l'Europe (c'est-à-dire, le français ou l'anglais) et devraient également posséder une connaissance passive de l'autre langue de manière à pouvoir jouer pleinement leur rôle dans les travaux de la Cour.

24. Le premier élément ("prérequis indispensable") est issu du paragraphe 8 a. de la Déclaration d'Interlaken, un instrument non contraignant adopté par les représentants de haut niveau des Etats parties. Le second élément est issu de la Résolution 1646(2009) sur la nomination des candidats et l'élection des juges à la Cour européenne des droits de

l'homme, au paragraphe 4.4.⁶ Dans sa Résolution 1366(2004) sur les candidats à la Cour européenne des droits de l'homme, telle qu'amendée, l'Assemblée a décidé de ne pas prendre en considération les listes de candidats dans lesquelles les candidats « ne semblent pas posséder une connaissance suffisante d'au moins l'une des deux langues officielles du Conseil de l'Europe », bien que l'Assemblée puisse accepter des candidats qu'ils produisent des déclarations attestant de leur intention de suivre des cours intensifs de la langue qu'ils maîtrisent le moins, s'ils sont élus.

25. Les méthodes de travail de la Cour impliquent que de nombreux documents n'existent qu'en anglais ou en français et que relativement peu de documents sont disponibles dans les deux langues. Cela implique des juges qu'ils soient capables de lire et assimiler des documents techniques, complexes et nuancés dans les deux langues officielles. Ils doivent être capable de diriger et superviser la rédaction de tels documents dans l'une des langues officielles. Leurs compétences en langues doivent être de nature à inspirer la confiance d'autres juridictions, des avocats, des requérants auprès de la Cour et du public en général. Entre candidats de qualité équivalente, les Etats devraient par conséquent préférer ceux ayant les niveaux pertinents de connaissance des deux langues. Des informations relatives à cette exigence pourraient être rendues publiques bien avant le démarrage de la procédure de sélection afin que les postulants potentiels aient, dans l'intervalle, la possibilité de développer tous talents linguistiques additionnels requis.⁷

26. Des exemples de bonne pratique sont notamment les suivants :

- Les candidats doivent avoir une bonne maîtrise de l'une des langues officielles du Conseil de l'Europe et avoir une connaissance passive de l'autre (Bosnie Herzégovine).
- Une connaissance active de l'une des langues officielles du Conseil de l'Europe et une connaissance passive de l'autre (Croatie).
- Une connaissance active de l'une des langues officielles est un critère fondamental ; la connaissance de l'autre est un critère de préférence (République tchèque).
- Les postulants doivent avoir des connaissances approfondies d'une des langues officielles et au moins une connaissance passive de l'autre (Estonie).
- Une connaissance pratique opérationnelle du français (Irlande, où l'anglais est l'une des langues officielles).
- Les postulants doivent avoir une bonne maîtrise de l'anglais ou du français tant à l'écrit qu'à l'oral et, a minima, être capable de lire et comprendre l'autre langue (Norvège).
- Les postulants doivent pratiquer avec aisance au moins l'une des langues officielles ; la pratique avec aisance des deux langues est un avantage (Serbie).

⁶ Voir également la Résolution 1366 (2004) (telle que modifiée par les Résolutions 1426(2005), 1627(2008) et 1841(2011)), paragraphe 3(iii)(a) ; et le document 11767 de l'Assemblée de 2008, paragraphes 11-12, 21 et 24-25.

⁷ Les postulants potentiels peuvent trouver utile que le niveau requis de compétences linguistiques soit exprimé par référence au Passeport européen de langues.

4. *Les candidats devraient avoir des connaissances du ou des systèmes légaux nationaux et en droit international public. Une expérience juridique pratique est également souhaitable.*

27. La condition relative aux connaissances juridiques des candidats dérive du paragraphe 8 a. de la Déclaration d'Interlaken. La Déclaration d'Interlaken est un instrument non contraignant adopté par les représentants de haut niveau des Etats Parties. Bien que ce critère ne prime pas sur l'article 21 de la Convention, un certain degré de connaissance dans ces domaines devrait être considéré comme une condition implicite pour les postulants pour le poste de juge à la Cour et des niveaux relatifs de connaissances pourraient être pris en compte dans le choix entre des candidats de qualité équivalente. Les juges siégeant dans une Cour internationale qui joue un rôle subsidiaire dans le contrôle de la mise en œuvre de la Convention au niveau national, il est important pour eux d'avoir des compétences à la fois en droit international public et concernant le ou les systèmes légaux nationaux. Bien que la composition de la Cour bénéficie d'une expertise juridique variée, il est généralement considéré comme avantageux pour les postulants d'avoir une expertise en droits de l'homme, notamment de la Convention et de la jurisprudence de la Cour.

28. Des exemples de bonne pratique sont notamment les suivants :
- Les postulants doivent avoir des connaissances en droit public international et du système légal national (Albanie).
 - Les postulants doivent posséder une bonne connaissance du droit national et une solide formation et une expérience pratique dans le domaine de la protection européenne des droits de l'homme (Monaco).
 - Les postulants devraient en principe avoir une expérience judiciaire ou une connaissance approfondie de la Convention (Pays-Bas).

5. *S'ils sont élus, les candidats devraient en général être à même d'exercer leurs fonctions durant au moins la moitié du mandat de neuf ans avant d'atteindre l'âge de 70 ans.*

29. La condition relative à l'âge des juges est prévue par l'article 23 de la Convention. Les Hautes Parties contractantes devraient éviter de proposer des candidats qui, du fait de leur âge, ne soient pas en mesure de rester en poste pour au moins la moitié du mandat de neuf ans avant d'atteindre l'âge de 70 ans.⁸ Cela contribue à la stabilité et au caractère expérimenté de la composition de la Cour, permettant d'éviter l'élection trop fréquente de nouveaux juges et ses incidences sur le fonctionnement de la Cour.

30. Des exemples de bonne pratique sont notamment les suivants :

⁸ Voir le Rapport explicatif du Protocole n°14 de la Convention, paragraphe 53.

- A qualifications égales, la préférence devrait être donnée au postulant qui serait en mesure d'effectuer la totalité ou au moins la plus grande partie de son mandat (Pays-Bas).
- Les postulants qui ne seraient pas en mesure d'effectuer la totalité de leur mandat peuvent se voir demander s'ils se sentent néanmoins capables de contribuer de manière significative aux activités de la Cour (Royaume-Uni).

6. *Les candidats devraient s'engager à n'exercer, s'il sont élus et pendant la durée de leur mandat, aucune activité qui serait incompatible avec les exigences d'indépendance, d'impartialité ou de disponibilité requise par une activité exercée à plein temps.*

31. La nécessité de ne pas exercer des activités incompatibles est prévue par l'article 21 § 3 de la Convention. Bien que ce critère ne concerne pas la qualité du candidat, il est pertinent car il peut déterminer dans quelle mesure un candidat peut être considéré comme remplissant les conditions pour être juge à la Cour. La possibilité pour un candidat, s'il est élu, de ne pas remplir par la suite cette condition peut être réduite s'il s'engage de manière appropriée au cours de la procédure de sélection nationale. Il convient de rappeler que la Cour est l'autorité finale à laquelle il appartient de déterminer si les juges remplissent ou non les conditions posées par l'article 21 § 3.

32. Des exemples de bonne pratique sont notamment les suivants :
- Il est demandé aux postulants de compléter et signer un formulaire comprenant une disposition indiquant qu'il n'y a aucun obstacle à leur prise de fonctions en tant que juge à la Cour (Pologne, Fédération de Russie).
 - Les postulants font une déclaration acceptant leur nomination en tant que candidat, impliquant *inter alia* un engagement à cesser toute activité incompatible (Slovaquie).
 - Les postulants peuvent se voir demander, lors de l'audition, s'ils sont actuellement engagés dans toute activité potentiellement incompatible et, si tel est le cas, s'ils seraient disposés à cesser cette activité en cas d'élection (Royaume-Uni).

7. *Si un candidat est élu, cela ne devrait pas entraîner de manière prévisible le besoin fréquent et durable de nommer un juge ad hoc.*

33. Cette exigence est fondée sur la Recommandation 1649(2004), au sujet de laquelle le Comité des Ministres, dans sa réponse y afférente, a invité les gouvernements des Etats membres à faire tout leur possible afin de la satisfaire. Son objectif est de limiter le recours prévisible au juge ad hoc dont les procédures de nomination ne font pas l'objet des mêmes garanties d'indépendance et d'impartialité et dont la présence pourrait affecter la stabilité de la composition de la Cour. Ce critère peut créer un dilemme entre,

d'une part, le fait d'attirer le plus grand nombre possible de postulants et, d'autre part, ne pas nommer des juges qui devront souvent être dispensés de siéger.

8. Les listes des candidats devraient, en règle générale, comprendre au moins un candidat de chaque sexe, sauf si les candidats appartiennent au sexe sous-représenté à la Cour (autrement dit, représentant moins de 40 % du nombre total des juges) ou lorsque des circonstances exceptionnelles conduisent à une dérogation à cette règle.

34. Le premier élément ("règle générale") émane de la réponse du Comité des Ministres à la Recommandation 1649(2004) de l'Assemblée parlementaire. Le second élément ("sauf") émane de la Résolution 1426(2005) de l'Assemblée parlementaire. Le troisième élément ("circonstances exceptionnelles") émane des Résolutions 1627(2008) et 1841(2011) de l'Assemblée parlementaire, adoptées suite à l'avis consultatif de la Cour.⁹

35. Les critères de l'Assemblée fixent la règle générale selon laquelle les listes de candidats devraient comprendre des personnes des deux sexes. Il y a deux exceptions possibles. La première exception intervient si, lorsque la liste est présentée, moins de 40 % des juges de la Cour sont d'un sexe, auquel cas la liste des candidats peut n'être composée que de personnes de ce sexe. La seconde exception intervient s'il y a des cas exceptionnels qui justifient qu'il soit dérogé à la règle générale. L'Assemblée a défini des "cas exceptionnels" comme étant les cas "où une Partie contractante a pris toutes les mesures nécessaires et adéquates pour garantir la présence de candidats des deux sexes qui satisfassent aux exigences du paragraphe 1 de l'article 21 de la Convention européenne des droits de l'homme."¹⁰

36. Des exemples de bonne pratique sont notamment les suivants :

- La sélection est menée en respectant le principe d'égalité des genres (Albanie).
- L'appel à postulants invite spécifiquement les femmes à se porter candidates (Belgique).
- Cette règle est suivie en Bosnie Herzégovine et en Pologne.
- La Commission de sélection doit produire une longue liste comprenant des candidats des deux sexes : s'il y a deux candidats qui occupent la troisième place sur la liste, le candidat du sexe non représenté est privilégié. S'il n'y a aucun candidat du sexe sous-représenté à la Cour (<40%), la liste est accompagnée d'une note explicative de la procédure suivie et des raisons de l'absence du sexe sous-représenté. (République tchèque).
- Chaque liste devrait contenir des candidats des deux sexes (Danemark).
- L'attention du panel de sélection indépendant est portée sur les exigences de l'Assemblée parlementaire (Irlande).

⁹ Voir l'*Avis consultatif sur certaines questions juridiques relatives aux listes de candidats présentées en vue de l'élection des juges à la Cour européenne des droits de l'homme*, 12 février 2008.

¹⁰ Voir la Résolution 1366(2004), telle que modifiée par les Résolutions 1426(2005), 1627(2008) et 1841(2011) de l'Assemblée parlementaire.

- L'appel à postulants inclue des informations sur les exigences de l'APCE pour l'égalité des genres (Slovaquie).
- L'appel à postulants indique que la liste doit contenir au moins un homme et une femme : il est demandé au panel de sélection de garder à l'esprit les exigences de l'Assemblée parlementaire (Royaume-Uni).

III. PROCEDURE D'APPEL A CANDIDATURES

1. La procédure d'appel à candidatures devrait être stable et établie par avance, par le biais de sa codification ou selon une pratique administrative bien établie. Il peut s'agir d'une procédure permanente ou d'une procédure mise en œuvre lors de chaque sélection. Les détails de la procédure devraient être rendus publics.

37. La nécessité d'une procédure stable et établie reflète les principes de l'Etat de droit de transparence et de cohérence, et ainsi également de sécurité juridique. Les postulants et le grand public devraient être en mesure de pouvoir compter sur le fait qu'une certaine procédure soit suivie, bien que cette procédure n'ait pas besoin d'être la même pour toutes les procédures de sélection successives. La nécessité que les détails de la procédure soient accessibles reflète le principe de transparence. Les postulants et le grand public devraient être en mesure de connaître à l'avance la procédure qui va être suivie.

38. Des exemples de bonne pratique sont notamment les suivants :

- La procédure est codifiée par la Résolution du Gouvernement n°1063 du 26 août 2009 (République tchèque).
- La procédure est codifiée par l'amendement n°741/2010 de la loi sur les nominations judiciaires, n° 205/2000 (Finlande).
- La procédure est décrite dans un document signé par les Ministres des affaires étrangères et de la justice (Pays-Bas).
- La procédure est prévue par l'ordonnance n°1 du Ministre des affaires étrangères du 13 janvier 2012 (Pologne).
- Le cadre juridique consiste en l'article 5 du décret gouvernemental n° 94/1999 sur la participation de la Roumanie dans les procédures devant la Cour européenne des droits de l'homme et le Comité des Ministres (Roumanie).
- La base juridique formelle est mise en place par les actes du Ministère de la Justice, qui expose l'ensemble des étapes de la procédure de sélection et définit les organes impliqués (Fédération de Russie).
- La procédure est régie par l'article 141a de la Constitution, qui donne compétence au Conseil judiciaire pour soumettre une liste de candidats au Gouvernement, combiné avec la Loi sur le Conseil judiciaire, qui fixe les critères de sélection et exigences à satisfaire par les candidats, les noms des autorités qui sont compétentes pour désigner les candidats et pose les règles de la procédure (Slovaquie).
- La procédure de désignation des candidats est largement réglementée par la loi sur la désignation des candidats de la République de Slovénie pour les postes de juges des juridictions internationales (Slovénie).

- La procédure est régie par des décrets du Gouvernement et du Président. Le premier fixe la composition de l'organe de sélection, le dernier pose les exigences applicables aux candidats (Ukraine).

39. En ce qui concerne le fait de rendre public, à l'avance, les détails de la procédure à suivre, de bonnes pratiques sont notamment les suivantes :

- les détails figurent dans l'appel à candidatures ;¹¹
- les détails figurent sur le site internet du gouvernement ;¹²
- les détails figurent dans le texte juridique pertinent, qui est rendu public.¹³

2. L'appel à candidatures devrait être très largement rendu public de telle manière qu'il soit raisonnablement susceptible d'être porté à l'attention de tous ou de la plupart des bons candidats potentiels.

40. La nécessité d'un appel à candidature effectivement rendu public reflète les principes de transparence et également d'équité. Plus la variété des modes de publication employés sera large, plus ces principes seront pleinement satisfaits.

41. Des exemples de pratiques qui peuvent être employées, de manière combinée, pour atteindre ce résultat, sont notamment les suivants :

- la publication au journal officiel / dans d'autres publications officielles,¹⁴
- la publication sur les sites internet du gouvernement,¹⁵
- la publication dans les journaux nationaux et, le cas échéant, régionaux,¹⁶
- la publication dans la presse juridique spécialisée,¹⁷
- la diffusion auprès des organes judiciaires (par exemple les présidents des plus hautes juridictions, conseil judiciaire, association de magistrats),¹⁸
- la diffusion auprès des organisations professionnelles de juristes,¹⁹
- la diffusion auprès des médiateurs / institutions nationales des droits de l'homme,²⁰
- la diffusion auprès des universités,²¹

¹¹ Comme par exemple en Croatie, en Finlande, au Portugal, en Fédération de Russie et en Serbie.

¹² Comme par exemple en Croatie, aux Pays-Bas, au Portugal, en Fédération de Russie, en Serbie et en Ukraine.

¹³ Comme par exemple en République de Moldova, en Slovaquie et en Ukraine.

¹⁴ Comme par exemple en Belgique, à Chypre, en Estonie, Finlande, Lituanie, en République de Moldova, au Portugal, en Fédération de Russie, Serbie, Slovénie, en "Ex-République yougoslave de Macédoine," Ukraine.

¹⁵ Comme par exemple en République tchèque, au Danemark, Estonie, Finlande, Allemagne, Grèce, Irlande, Norvège, Portugal, Fédération de Russie, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Ukraine.

¹⁶ Comme par exemple en Estonie, Finlande, Allemagne, Irlande, aux Pays-Bas, en Lituanie, au Portugal, en Bosnie-Herzégovine, Slovaquie, Suisse, "L'ex-République yougoslave de Macédoine".

¹⁷ Comme par exemple au Danemark, en Allemagne, Irlande, aux Pays-Bas, en Norvège, Fédération de Russie, Slovénie.

¹⁸ Comme par exemple en Belgique, Croatie, à Chypre, en République tchèque, Allemagne, Grèce, Irlande, Norvège, Pologne, Portugal, Slovaquie, Suisse.

¹⁹ Comme par exemple en Croatie, à Chypre, en République tchèque, au Danemark, en Estonie, Allemagne, Irlande, Lituanie, Norvège, Pologne, Portugal, Slovaquie, Suède.

²⁰ Comme par exemple à Chypre, en Allemagne, Irlande, Norvège, Pologne.

- la diffusion par le biais des organisations non gouvernementales en matière de droits de l'homme.²²

3. Les Etats devraient examiner la possibilité de prendre des mesures appropriées supplémentaires afin de garantir qu'un nombre suffisant de bons postulants se présentent pour permettre à l'organe de sélection de proposer une liste satisfaisante de candidats.

42. Que l'expérience démontre ou non qu'il existe des difficultés pour attirer un nombre suffisant de candidatures de qualité suffisante pour permettre à l'organe de sélection de proposer une liste satisfaisante de candidats, il peut néanmoins être jugé souhaitable de prendre des mesures appropriées pour attirer l'attention sur l'appel à candidatures et, par exemple, les conditions de travail des juges. Il peut également être considéré comme approprié de prendre des mesures reflétant des considérations d'équilibre des genres et d'encourager l'intérêt des minorités ethniques ou autres dont il est historiquement moins probable qu'elles fournissent des postulants. De telles démarches auraient également l'avantage de renforcer les mesures prises en vertu de la ligne directrice III 3. (voir plus haut).

43. Les mesures suivantes peuvent, le cas échéant, être considérées comme appropriées :

- Une transparence maximale dans la procédure.
- La sensibilisation à ce en quoi consistent le travail et la vie d'un juge à Strasbourg, notamment en vue de dissiper tous malentendus sur les conditions d'emploi, par le biais de :
 - o conférences publiques,
 - o articles dans des journaux pertinents,
 - o interviews et articles dans les médias au sens large (par exemple les rubriques juridiques des journaux nationaux),
 - o discours et interventions par les juges en exercice / précédents.
- La transmission d'informations sur l'appel à candidatures imminent à travers les réseaux juridiques, y compris le réseau des femmes avocates, et/ou aux universités.
 - o Le soutien apporté aux événements pertinents organisés par de tels réseaux.
- Des mesures particulières visant à accroître le nombre de candidatures provenant d'origines dont il est historiquement moins probable qu'elles fournissent des postulants, ou visant, par exemple, à encourager les candidatures de membres du sexe sous-représenté à la Cour.
- Demander à des personnes/organisations indépendantes pertinentes d'encourager des personnes potentiellement appropriées à poser leur candidature.
- Utiliser de nouveaux médias, notamment les sites internet du gouvernement.
- Prendre des mesures pour garantir aux juges des opportunités professionnelles appropriées lorsqu'ils quitteront leurs fonctions à la Cour.

²¹ Comme par exemple en Belgique, Croatie, en République tchèque, Grèce, Hongrie, Irlande, Lituanie, Norvège, Pologne, Slovénie.

²² Comme par exemple en Hongrie et en Pologne.

4. Si la procédure nationale permet ou exige que les postulants soient proposés par des tierces parties, des garde-fous devraient être mis en place garantissant que toutes les candidatures soient examinées de manière équitable et impartiale et que les postulants qui satisfont aux critères ne soient pas dissuadés ou empêchés de se porter candidats.

44. Dans certains pays, il est considéré comme utile et approprié d'inviter certaines tierces parties, y compris des autorités publiques, des institutions nationales des droits de l'homme et des organisations non gouvernementales, soit à inviter des personnes appropriées à postuler, soit à désigner elles-mêmes de telles personnes. Une telle pratique peut être considérée comme aidant à garantir qu'il y ait suffisamment de candidats qui satisfont aux critères pour pouvoir constituer une liste de trois candidats de plus haut niveau possible qui puisse être présentée à l'Assemblée parlementaire. Si l'on devait envisager d'introduire une telle pratique, cela devrait s'accompagner de garanties procédurales garantissant que de tels postulants ne soient pas favorisés de manière inappropriée, ce qui serait incompatible avec les principes d'équité et d'impartialité et pourrait décourager d'autres postulants potentiellement appropriés de se présenter.

45. Des exemples de telles pratiques sont notamment les suivants :
- Il est rappelé aux tribunaux fédéraux, au Bureau du Ministère public fédéral, au Barreau et à l'Institut des droits de l'homme, qu'ils sont libres d'inviter des personnes à candidater ou de transmettre eux-mêmes leurs candidatures. Tous les candidats sont traités de la même manière (Allemagne).
 - La Cour suprême, le Bureau du Procureur Général, le Centre norvégien pour les droits de l'homme et l'Association norvégienne du Barreau sont encouragés à proposer les noms d'une femme et d'un homme (Norvège).
 - Il est demandé au Conseil judiciaire suprême et au Conseil suprême des juridictions administratives et fiscales de désigner deux candidats potentiels, un homme et une femme, juges au sein de ces juridictions respectives. Tous ces candidats sont traités de la même manière que les autres (Portugal).
 - Les candidats doivent être proposés par des membres du Conseil judiciaire, le Ministère de la Justice, l'association professionnelle des juges ou d'autres associations professionnelles de juristes (Slovaquie).

5. Un délai raisonnable devrait être accordé pour le dépôt des candidatures.

46. Cette exigence reflète le principe d'équité : les personnes potentiellement intéressées ne devraient pas perdre l'opportunité de poser leur candidature du fait de circonstances à un moment précis (par exemple une absence pour des raisons personnelles ou professionnelles, la maladie etc.) et devraient avoir suffisamment de temps pour préparer et soumettre leur candidature de manière adéquate.

47. En République tchèque, les candidatures peuvent être déposées pendant une période minimale de deux mois à compter de l'appel à candidatures.

IV. PROCEDURE POUR L'ETABLISSEMENT DE LA LISTE RECOMMANDEE DE CANDIDATS

1. L'organe chargé de recommander les candidats devrait avoir une composition équilibrée. Ses membres devraient, collectivement, avoir des connaissances techniques suffisantes et inspirer le respect et la confiance. Ils devraient être issus d'une variété de profils, être de niveaux professionnel similaires et être libres de toute influence abusive, bien qu'ils puissent se tourner vers des sources extérieures pour obtenir des informations pertinentes.

48. La composition de l'organe de sélection est une considération essentielle. Il est généralement établi sous l'autorité du gouvernement et comprend des membres issus de l'administration, et ne peut ainsi être considéré comme indépendant au sens strict du terme. Il devrait toutefois être libre de toute influence abusive dans la mesure où la composition de la liste finale des candidats ne doit pas être, et ne doit pas apparaître comme étant le résultat d'un appui ou d'une préférence politique : tous ceux qui sont finalement inclus dans la liste des candidats devraient être en mesure de satisfaire les exigences d'indépendance et d'impartialité et de siéger à titre individuel, tel que cela est exposé par l'article 21 de la Convention.

49. L'organe de sélection, pris dans son ensemble, doit avoir les connaissances techniques nécessaires pour être en mesure d'aborder avec les postulants des sujets de fond pertinents et d'évaluer ainsi leurs qualités. Cette expertise peut être complétée par celle d'experts extérieurs à des fins spécifiques telles que l'évaluation des compétences linguistiques. Il devrait également être pluraliste, représentant une variété de profils et de perspectives institutionnelles et éviter toute apparence de partialité. Ses membres devraient être de niveaux professionnel similaires, afin que leurs points de vue puissent être pris en compte de manière équivalente durant les délibérations.

50. De la même manière, le niveau des membres de l'organe de sélection doit être suffisant pour leur permettre d'échanger librement et de manière effective avec les candidats, sans déférence indue (et inappropriée).

51. En fonction des circonstances nationales, les membres de l'organe de sélection peuvent émaner, par exemple, des organes suivants :

- le Cabinet du Premier Ministre,²³
- le Ministère de la Justice,²⁴
- le Ministère des affaires étrangères,²⁵
- le Bureau du Procureur Général,²⁶
- l'Agent du Gouvernement,²⁷

²³ Comme par exemple en Finlande, Lituanie, Pologne.

²⁴ Comme par exemple en Croatie, à Chypre, en République tchèque, en Estonie, Finlande, Grèce, Lituanie, en République de Moldova, Pologne, Fédération de Russie, Suède, l'"ex-République yougoslave de Macédoine", Ukraine.

²⁵ Comme par exemple à Chypre, en République tchèque, en Estonie, en Finlande, Grèce, Lituanie, République de Moldova, Pologne, Fédération de Russie, Serbie, Suède, l'"ex-République yougoslave de Macédoine", Ukraine.

²⁶ Comme par exemple en Finlande, Irlande, République de Moldova, Norvège, Portugal.

- des parlementaires (membres des commissions parlementaires pertinentes),²⁸
- les plus hautes juridictions nationales, le Conseil judiciaire, d'autres instances judiciaires,²⁹
- des universitaires ou experts en droits de l'homme,³⁰
- les Médiateurs,³¹
- l'association du Barreau ou une autre organisation professionnelle juridique ou un/des juriste(s) praticien(s) senior(s),³²
- organisation(s) non-gouvernementale(s).³³

52. En ce qui concerne cette ligne directrice, une pratique en Estonie consiste à demander aux membres de l'organe de sélection d'agir sur la base des intérêts de la République d'Estonie et de leurs propres convictions, conformément au droit et aux bonnes pratiques.

53. Dans certains pays, il peut être considéré comme utile et approprié pour l'organe de sélection de demander conseil auprès d'une source extérieure. Cela peut dépendre de la composition de l'organe de sélection, par exemple de l'étendue de ses connaissances techniques. Il est important que, si l'organe de sélection devait avoir recours à des informations ou conseils de la part d'une source extérieure, l'organe de sélection continue d'agir de manière équitable et impartiale et ne donne pas l'apparence de ne pas le faire.

54. Des exemples de telles pratiques sont notamment les suivants :

- Il est permis à tous les membres du Comité de consulter l'institution qu'ils représentent et de solliciter un avis d'expert (Estonie).
- Le Comité peut, si nécessaire, prendre contact avec les organes internationaux pertinents (Finlande).
- L'organe de sélection peut consulter tout acteur qui lui paraît opportun, par exemple, l'association du Barreau (Pays-Bas).
- Le Comité peut solliciter des conseils auprès d'acteurs externes pertinents et devrait solliciter l'avis du précédent juge norvégien à la Cour (Norvège).

2. Tous les postulants sérieux devraient être auditionnés à moins que cela soit impossible en pratique du fait de leur nombre, auquel cas l'organe devrait établir une liste des

²⁷ Comme par exemple en Belgique, République tchèque, République de Moldova, Pologne et Fédération de Russie.

²⁸ Comme par exemple en Belgique, Croatie, Lituanie, Suisse, l'"ex-République yougoslave de Macédoine", Ukraine.

²⁹ Comme par exemple en Belgique, Croatie, à Chypre, en République tchèque, Estonie, Finlande, Grèce, Lituanie, République de Moldova, aux Pays-Bas, en Norvège, au Portugal, en Slovaquie, Suisse, l'"ex-République yougoslave de Macédoine", Ukraine.

³⁰ Comme par exemple en Croatie, Finlande, République de Moldova, aux Pays-Bas, en Fédération de Russie.

³¹ Comme par exemple en République tchèque, en Estonie, Norvège, Ukraine.

³² Comme par exemple en République tchèque, Finlande, Irlande, République de Moldova, Norvège, Portugal, Fédération de Russie.

³³ Comme en République de Moldova, Fédération de Russie, Ukraine.

meilleurs candidats, sur la base de leurs dossiers. Les entretiens devraient généralement suivre un canevas standardisé.

55. Cette exigence reflète les principes d'équité et de cohérence dans le traitement des postulants. L'audition de tous les postulants devrait par conséquent être privilégiée. Si cela devait toutefois s'avérer impossible en pratique du fait de leur nombre, ou si certains postulants devaient être si clairement inappropriés que leurs chances de succès soient immédiatement réduites, il peut alors être acceptable pour l'organe de sélection d'établir une liste de candidats sélectionnés sur dossier, qui seraient alors auditionnés. Dans ce cas, des garanties procédurales peuvent être nécessaires pour garantir que cette procédure est prévisible et transparente.

56. Des exemples de bonnes pratiques sont notamment les suivants :

- Tous les postulants sont auditionnés (Belgique).
- Les candidatures clairement inappropriées sont exclues administrativement ; il est ensuite demandé à l'organe de sélection s'il souhaite auditionner tous les postulants restant ou préparer une liste retenue des postulants à auditionner (Royaume-Uni).

57. Dans le respect des principes d'équité et de cohérence, les entretiens devraient généralement suivre un canevas standardisé. Tous les postulants devraient être évalués sur la base des mêmes normes essentielles. Il devrait leur être demandé de donner des détails quant à leurs qualifications et expérience en rapport avec la fonction de juge. Les questions devraient aborder tant des questions techniques relatives, par exemple, aux compétences juridiques ou linguistiques, que des questions déontologiques. Cela ne devrait évidemment pas exclure des questions plus approfondies soulevées à la suite de réponses données aux questions standards ou de questions spécifiques sur les qualifications, l'expérience et d'autres caractéristiques d'un postulant en particulier.

58. De telles pratiques sont notamment utilisées en Belgique, Croatie, et en Fédération de Russie où le canevas de l'entretien et les questions essentielles sont standardisées.

3. Il devrait y avoir une évaluation des compétences linguistiques des postulants, de préférence durant l'entretien.

59. Compte tenu de la nature particulière des compétences linguistiques et de leur importance pour la capacité opérationnelle des juges de la Cour, elles devraient être spécifiquement évaluées au cours de la procédure de sélection. L'évaluation devrait de préférence se dérouler au cours de l'entretien, par des membres de l'organe de sélection ou d'autres personnes ; l'évaluation sur la base de certificats, comme alternative, peut ne pas être suffisante.

60. Des exemples de bonnes pratiques sont notamment les suivants :

- Il est demandé aux postulants, lors de l'audition, de traduire un extrait d'arrêt de la Cour dans un certain délai et ils sont ensuite interrogés en anglais ou en français

sur des questions relatives à leur expérience judiciaire et leur connaissance de la Convention (Fédération de Russie).

- Les compétences en langues sont habituellement testées par les membres de l'organe de sélection lors des auditions et d'un examen écrit (République de Moldova).
- La langue est également testée lors d'auditions dans des Etats tels que la Belgique, l'Allemagne et la Hongrie.

4. Tous les membres devraient pouvoir participer à la décision de l'organe sur un pied d'égalité, sous réserve que l'organe de sélection puisse toujours parvenir à une décision.

61. Dans le respect des principes d'équité et d'impartialité, tous les membres devraient pouvoir participer à la décision de l'organe sur un pied d'égalité. Cette exigence permettrait de garantir que l'organe de sélection soit libre de toute influence abusive et suffisamment pluraliste pour garantir une variété de profils et de perspectives institutionnelles et consister en des individus de statut équivalent. Au titre des bonnes pratiques, l'on peut ainsi citer la Belgique, la Croatie et le Royaume-Uni.

62. Etant donné qu'il est important de pourvoir les vacances de poste dans un délai raisonnable, il est essentiel que des obstacles procéduraux à la nomination des listes de candidats n'empêchent l'organe de sélection de parvenir à une décision.

63. Des exemples de bonnes pratiques sont notamment les suivants :

- En Croatie, l'organe de sélection tente de parvenir à un consensus mais il peut également y avoir, le cas échéant, un vote à la majorité.
- En Suisse, les membres de l'organe de sélection classent les postulants selon des points qui leur sont attribués, la liste recommandée de candidats contenant les postulants qui ont accumulés le plus petit nombre de points (système similaire au « système de décompte Borda »).
- En Pologne et en Ukraine, les décisions sont prise à la majorité des voix, le Président ayant une voix prépondérante en cas de partage des voix.

V. FINALISATION DE LA LISTE DES CANDIDATS

1. Toute décision de l'autorité décisionnelle de s'écarter de la recommandation de l'organe de sélection devrait être justifiée par référence aux critères applicables pour l'établissement des listes de candidats.

64. Cette exigence reflète les principes d'équité, de transparence, de cohérence et d'impartialité. La décision finale appartiendra au gouvernement, en tant que représentant de l'Etat dans les affaires internationales, qui conserve ainsi la possibilité de s'écarter de la proposition de l'organe de sélection. Toute décision de s'écarter de la recommandation de l'organe de sélection devrait être justifiée par référence aux mêmes critères sous-jacents pour l'établissement des listes de candidats (voir la ligne directrice II), afin d'éviter que la décision finale soit, ou apparaisse comme étant, arbitraire.

65. Des exemples de bonnes pratiques sont notamment les suivants :
- Le gouvernement ne peut choisir que parmi les cinq premiers postulants qui figurent sur la liste de l'organe de sélection, sur la base de critères objectifs et pertinents (Belgique).
 - Le Ministère de la Justice prend la décision finale pour la liste des candidats ; s'il envisage de s'écarter de la proposition du comité de sélection, il doit demander au comité un avis sur tout postulant qui ne figurait pas sur la liste retenue par ce dernier (Norvège).

2. Les postulants devraient être en mesure d'obtenir des informations concernant l'examen de leur candidature, lorsque cela est compatible avec les principes généraux de confidentialité dans le contexte du système juridique national.

66. Cette exigence reflète le principe de transparence. Les postulants devraient être en mesure d'obtenir des informations sur le traitement et l'issue de leur candidature (mais pas nécessairement des informations sur celles d'autres candidats, autres que celle de savoir qui figure sur la liste finale des candidats), conformément aux lois nationales sur la confidentialité et la protection des données.

67. De bonnes pratiques sont, par exemple, appliquées en Belgique et au Royaume-Uni où un postulant qui est auditionné mais n'est pas retenu est habituellement en mesure d'en obtenir les raisons, le plus souvent de la part du Président de l'organe de sélection.

3. La liste finale des candidats à transmettre à l'Assemblée parlementaire devrait être rendue publique au niveau national par la Haute Partie contractante.

68. La nécessité de rendre public le résultat de la procédure, à savoir la liste finale des candidats présentés à l'Assemblée parlementaire, reflète le principe de transparence .

69. Des exemples de bonnes pratiques sont notamment les suivants :
- La publication de la liste par le biais du site internet du gouvernement ,³⁴
 - La publication de la liste au journal officiel ,³⁵
 - D'autres moyens de garantir une large diffusion de la liste.³⁶

³⁴ Comme par exemple en Croatie, Estonie, Grèce, Islande, Lettonie, aux Pays-Bas, en Pologne, au Portugal, en Slovaquie et en Suisse.

³⁵ Comme par exemple en Estonie et au Portugal.

³⁶ Comme par exemple en Finlande (publication de manière appropriée), en Lituanie (la liste est finalisée par une décision du gouvernement), en République de Moldova (large diffusion), en Ukraine (annonce et publication par l'organe de sélection le dernier jour de la sélection).