



Strasbourg, le 14 septembre 2011

CDDH-SC(2011)R1

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

GROUPE DE TRAVAIL AD-HOC SUR LES PRATIQUES
NATIONALES DE SELECTION DES CANDIDATS AU POSTE DE
JUGE A LA COUR EUROPEENNE DES DROITS DE L'HOMME
(CDDH-SC)

RAPPORT

1^{ère} réunion

7 – 9 septembre 2011

Point 1 : Ouverture de la réunion, adoption de l'ordre du jour et de l'ordre des travaux

1. Le Groupe de travail ad-hoc sur les pratiques nationales de sélection des candidats au poste de juge à la Cour européenne des droits de l'homme (CDDH-SC) a tenu sa première réunion du 7 au 9 septembre 2011 sous la présidence de Mme Isabelle NIEDLISPACHER (Belgique). La liste des participants figure à l'Annexe I. L'ordre du jour, tel qu'il a été adopté, figure à l'Annexe II.

Point 2 : Election d'un Vice-président

2. Le Groupe de travail élit M. Rob LINHAM (Royaume-Uni) en qualité de Vice-président.

Point 3 : Mandat, résultats attendus et méthodes de travail

3. Le Groupe de travail examine son mandat et tient un échange des vues sur les résultats qu'il entend atteindre et les meilleures méthodes de travail pour y parvenir. Il décide qu'une identification préliminaire des standards est nécessaire afin de permettre de déterminer si des pratiques nationales spécifiques devraient être considérées comme bonnes. Il décide également que, bien qu'un recueil des meilleures pratiques soit sans aucun doute d'un grand intérêt, cela ne soit pas le moyen le plus efficace pour parvenir à un réel impact. Pour cela, un instrument non contraignant du Comité des Ministres, codifiant et clarifiant les normes et standards existants, serait un résultat d'une plus grande valeur. Il note toutefois qu'un tel résultat va au-delà de son mandat existant.

4. Afin de remplir son mandat, le Groupe procède par conséquent à l'élaboration d'un document comprenant trois parties, la première relative aux critères pour la composition des listes de candidats, la seconde relative aux traits spécifiques d'une procédure qui serait équitable, transparente et cohérente, et la troisième consacrée à la question de savoir comment attirer des candidats potentiellement appropriés.

Point 4 : Examen des pratiques nationales existantes et identification des meilleures pratiques

5. Conformément à l'approche décrite ci-dessus, le Groupe examine les pratiques nationales existantes, telles qu'elles ressortent des réponses données au questionnaire et des informations fournies lors de la réunion, et identifie les meilleures parmi elles¹.

¹ Etant noté que tous les Etats membres n'ont pas répondu au questionnaire.

6. Le Groupe entend M. John DARCY du Greffe de la Cour, qui expose que généralement environ les deux-tiers des documents devant les Chambres n'existent qu'en anglais et environ un-tiers des documents n'existent qu'en français ; les juges doivent par conséquent être capables de lire et assimiler des textes techniques, complexes et nuancés dans les deux langues officielles. Ils doivent également être capable de travailler efficacement avec des collègues plus expérimentés et être opérationnels en tant que juges rapporteurs. Les compétences linguistiques sont clairement importantes pour la crédibilité de la Cour, vis-à-vis des autres juridictions, des avocats, des requérants et du public en général. Chaque nouveau juge devrait par conséquent avoir des compétences linguistiques suffisantes pour être en mesure de participer pleinement aux activités de la Cour, soit immédiatement soit très rapidement, après une courte période de formation dans la langue dans laquelle il est le plus faible.

7. Les résultats des travaux du Groupe figurent à l'Annexe III.

Point 5 : Echange de vues avec le Secrétaire du Panel consultatif d'experts sur les candidats à l'élection de juges à la Cour européenne des droits de l'homme

8. Le Groupe de travail procède à un échange de vues avec M. Manuel LEZERTUA, Secrétaire du Panel consultatif d'experts sur les candidats à l'élection de juges à la Cour européenne des droits de l'homme. Rappelant les dispositions de la Résolution CM/Res(2010)26 relative à la création du Panel, M. LEZERTUA décrit son mandat, sa composition, son fonctionnement et ses méthodes de travail. Il note que bien que sa procédure soit en principe écrite, le Panel a d'ores et déjà tenu deux réunions de familiarisation / préparatoires, en plus d'avoir examiné deux listes de candidats.

9. M. LEZERTUA souligne notamment la nature confidentielle des travaux du Panel et les délais particulièrement courts qui encadrent la procédure. Le Panel considère que le délai pour ses travaux ne court pas tant que tous les documents ne lui ont pas été transmis dans la forme correcte qui, s'agissant des CV des candidats, doit être entendue comme étant la forme prescrite par l'Assemblée parlementaire, et pour la même raison permet de garantir qu'ils puissent être comparés. Il a également adopté la pratique de solliciter des Hautes Parties contractantes qu'ils transmettent leurs documents initiaux au moins six semaines avant la date fixée par l'Assemblée pour soumettre la liste des candidats à l'Assemblée, afin de garantir que tout conseil puisse être communiqué en temps utile.

10. Le mandat fixé par la Résolution précitée limite l'examen des candidatures par référence aux critères posés par l'article 21(1) de la Convention. Le Panel a développé une approche tendant à affiner l'application de ces critères aux candidats.

11. Outre les documents initiaux et toute information ou clarification additionnelle subséquente reçue d'une Haute Partie contractante, le Panel estime qu'il a la possibilité de collecter des informations sur les candidats émanant également d'autres sources.

12. Le Panel ne s'est pas directement préoccupé des procédures nationales de sélection : il serait rassuré par une procédure saine au niveau national mais elle ne serait pas suffisante en elle-même ; le Panel compte à la fois sur le fait que la procédure soit saine et que tous les candidats de la liste soient appropriés. Il s'attend également à ce que la liste des candidats présentée à l'Assemblée soit la même que celle qu'il a examiné.

13. Le Panel a récemment écrit aux Hautes Parties contractantes, s'adressant particulièrement à celles dont les élections de juges sont imminentes, leur rappelant son existence et les informant de ses méthodes de travail. Il a également décidé de publier un rapport annuel contenant des statistiques, notamment le nombre de candidats qui ont été considérés comme inappropriés et les raisons à cela, sans toutefois nommer les candidats ou les Etats concernés.

Point 6 : Propositions éventuelles d'optimisation des procédures nationales de sélection

14. Sur la base de ses discussions sur les méthodes de travail et les résultats attendus, le Groupe de travail décide de proposer au CDDH qu'il lui soit donné mandat de préparer un projet d'instrument du Comité des Ministres non contraignant, codifiant et clarifiant les normes et standards existants et accompagné d'un rapport explicatif et d'un guide de bonnes pratiques. Il rappelle que des travaux préparatoires pour remplir un tel mandat ont d'ores et déjà, en réalité, été accomplis lors la présente réunion. Si un tel mandat devait être donné, le Groupe rappelle l'urgence de la question, étant donné l'imminence d'un nombre considérable d'élections. Pour cette raison, la Groupe exprime le souhait de tenir une réunion supplémentaire le plus tôt possible.

* * *

Annexe I**List of participants / Liste de participants****ALBANIA / ALBANIE**

Mr Olton Toro, State Advocate, State Advocature, Ministry of Justice

ARMENIA / ARMENIE

Ms Varduhi MELIKYAN, Deputy to the Permanent Representative, Permanent Representation of Armenia to the Council of Europe, 40, allée de la Robertsau, 67000 Strasbourg

BELGIUM / BELGIQUE

Mme Isabelle NIEDLISPACHER, **Chairperson of the CDDH-SC / Président du CDDH-SC**
co-Agent du Gouvernement, Service Public Fédéral Justice, Service des droits de l'homme, Boulevard de Waterloo 115, B-1000 Bruxelles

CROATIA / CROATIE

Ms Silvana KUSTEC, Head of Department for mutual cooperation, Ministry of Justice

Ms Štefica STAŽNIK, Ministry of Justice of the Republic of Croatia, Government Agent before the ECHR and other European Courts
Dalmatinska 1
HR 10000 Zagreb

DENMARK / DANEMARK

Mr Anders AAGAARD, Head of Section, The Danish Ministry of Justice, EU Law and Human Rights Division, Slotsholmsgade 10, DK-1216 Copenhagen K

ESTONIA / ESTONIE

Ms Maris KUURBERG, Government Agent before the European Court of Human Rights, Ministry of Foreign Affairs, Islandi väljak 1, Tallinn, 15049

FINLAND / FINLANDE

Mr Arto KOSONEN, Director, Ministry of Foreign Affairs Legal Department, Unit for Human Rights Courts and Conventions, PO Box 176, 00161 Helsinki

GERMANY / ALLEMAGNE

Ms Sonja WINKELMAIER, Staatsanwältin, Bundesministerium de Justiz, Mohrenstr. 37, 10117 Berlin

GREECE / GRECE

Mme Kyriaki PARASKEVOPOULOU, membre du Conseil Juridique de l'État, affectée au service juridique du Ministère des affaires étrangères, 3, rue Akadimias, T.K. 10671 Athènes

ICELAND / ISLANDE

Excused / excusé

IRELAND / IRLANDE

Mr Peter WHITE, Assistant legal advisor, Department of Foreign Affairs and Trade, Legal Division, 80 St Stephen's Green, Dublin 2

LATVIA / LETTONIE

Ms Inga REINE, Representative of the Government before International Human Rights Organisations, Ministry of Foreign Affairs, Brivibas blvd, 36, Riga LV1395

LUXEMBURG / LUXEMBOURG

Ms Anne KAYSER-ATTUIL, Deputy to the Permanent Representative, Permanent Representation of Luxembourg to the Council of Europe, 65, allée de la Robertsau, 67000 Strasbourg

MOLDOVA

Mr Lilian APOSTOL, Head of Government Agent's Division, Ministry of Justice of Moldova, 82, 31 August str. 2012 Chisinau

THE NETHERLANDS / PAYS-BAS

Ms Joyce DREESSEN, Human rights advisor, Ministry of Security and Justice, Schedeldoekshaven 100, 2511 EX Den Haag

Ms Liselot EGMOND, Deputy Government Agent, Ministry of Foreign Affairs, PO Box 20061, The Hague NL-2500

POLAND / POLOGNE

Mr Jakub WOLASIEWICZ, Government Agent, Ministry of Foreign Affairs, Warsaw 00580

PORTUGAL / PORTUGAL

Excused / excusé

ROMANIA / ROUMANIE

Mr Dragos DUMITRACHE, Deputy to the Permanent Representative, Permanent Representation of Romania to the Council of Europe, 64, allée de la Robertsau, 67000 Strasbourg

RUSSIAN FEDERATION / FEDERATION DE RUSSIE

Mr Dmitry SHISHKIN, Legal referent, Office of the Russian Representative at the ECHR, 119991 Moscow, Zhitnaya 14,

SERBIA / SERBIE

Mr Slavoljub CARIC, Agent of the Republic of Serbia before the ECHR, Government of the Republic of Serbia, Office for Human and Minority Rights, Bulevar Mihajla Pupina 2, Novi Beograd, 11070

SLOVAK REPUBLIC / REPUBLIQUE SLOVAQUE

Mr Juraj KUBLA, Ministry of Foreign Affairs of the Slovak Republic, Department for Human Rights, OSCE, CE and National Minorities, Hlboka cesta 2, 833 36 Bratislava

SWEDEN / SUEDE

Ms Charlotte HELLNER, Deputy Director, Department for International Law, Human Rights and Treaty Law, Ministry of Foreign Affairs, Malm Morgsgatan 3, 10339 Stockholm

SWITZERLAND / SUISSE

Mr Adrian SCHIEDEGGER, Agent suppléant du Gouvernement suisse devant la Cour européenne des droits de l'Homme et le CAT, Département fédéral de justice et police DFJP, Office fédéral de la justice OFJ, Représentation de la Suisse devant la Cour européenne des droits de l'Homme et le CAT, Bundesrain 20, CH-3003 Berne

UKRAINE

Mr Yevhen PERELYGIN, Head of the Department of European Integration, Administration of the President of Ukraine, 11, Bankova St., Kiev

UNITED KINGDOM / ROYAUME-UNI

Mr Rob LINHAM, **Vice-Chairperson of the CDDH-SC / Vice - Président du CDDH-SC**
Head of Litigation, Legislation and the Council of Europe, Ministry of Justice, 102 Petty France, London SW1H 9AJ

* * *

PARTICIPANTS**Parliamentary Assembly/Assemblée parlementaire**

Excused / excusé

Directorate of Legal Advice and Public International Law / Direction du Conseil Juridique et du droit international public

Mr Manuel LEZERTUA, Director / Directeur; Secretary of the Advisory Panel of Experts on candidates for election as judge to the European Court of Human Rights / Secrétaire du Panel consultatif d'experts sur les candidats à l'élection de juges à la Cour européenne des droits de l'homme

Mr Jörg NOBBE, Administrator / administrateur

Registry of the European Court of Human Rights / Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme

Mr John DARCY, Conseiller du président et du greffier / adviser to the President and the Registrar, Private Office of the President, European Court of Human Rights, Cabinet du Président, Cour européenne des droits de l'Homme

Committee of legal advisers on public international law / Comité des Conseillers juridiques sur le Droit international public (CAHDI)

Ms Hélène FESTER, Administrator / administrateur, Public International Law and Anti-Terrorism Division

Directorate of Legal Advice and Public International Law

Council of Europe

* * *

SECRETARIAT

**Directorate General of Human Rights and Legal Affairs, Directorate of Standard Setting
Council of Europe / F-67075 STRASBOURG Cedex**

**Direction générale des droits de l'Homme et des affaires juridiques, Direction des Activités
normatives, Conseil de l'Europe, F-67075 STRASBOURG Cedex**

Fax : 00 33 3 88 41 37 39

Mr Jan KLEIJSEN, Director / Directeur, Directorate of Standard-Setting / Direction des
Activités normatives

Mr Jörg POLAKIEWICZ, Head of Human Rights Development Department / Chef du Service du
développement des droits de l'Homme

Mr Alfonso DE SALAS, Head of the Human Rights Intergovernmental Cooperation Division /
Chef de la Division de la coopération intergouvernementale en matière de droits de l'Homme,
Secretary of the CDDH / Secrétaire du CDDH

Mr David MILNER, Administrator / Administrateur, Human Rights Intergovernmental
Cooperation Division / Division de la coopération intergouvernementale en matière de droits de
l'Homme, Secretary of the CDDH-SC / Secrétaire du CDDH-SC

Mme Virginie FLORES, Lawyer / Juriste, Human Rights Intergovernmental Cooperation
Division / Division de la coopération intergouvernementale en matière de droits de l'Homme

Mme Szilvia SIMOND Assistant / Assistante, Human Rights Intergovernmental Cooperation
Division / Division de la coopération intergouvernementale en matière de droits de l'Homme

INTERPRETERS/ INTERPRÈTES:

Mr Christopher TYZCKA

Ms Chloé CHENETIER

Ms Bettina LUDEWIG

* * *

Annexe II

Ordre du jour (tel qu'adopté)

Point 1 : Ouverture de la réunion, adoption de l'ordre du jour et de l'ordre des travaux

Documents de référence généraux

- Projet d'ordre du jour annoté de la 1^e réunion du CDDH-SC (7-9 septembre 2011) CDDH-SC(2011)OJ001
- Rapport de la 72^e réunion du CDDH (29 mars – 1 avril 2011) CDDH(2011)R72

Point 2 : Election d'un/e Vice-président/e

Document de référence

- Résolution Res(2005)47 concernant les comités et les organes subordonnés, leur mandat et leurs méthodes de travail [Résolution Res\(2005\)47](#)

Point 3 : Mandat, résultats attendus et méthodes de travail

Documents de référence

- Mandat du Groupe de travail ad-hoc sur les pratiques nationales de sélection des candidats au poste de juge à la Cour européenne des droits de l'homme (CDDH-SC) CDDH(2010)R72
[Annexe V](#)
- Déclaration d'Interlaken (adoptée lors de la Conférence à haut niveau sur l'avenir de la Cour européenne des droits de l'homme, Interlaken, Suisse, 18-19 février 2010) CDDH(2010)001
- Déclaration d'Izmir (adoptée lors de la Conférence à haut niveau sur l'avenir de la Cour européenne des droits de l'homme, Izmir, Turquie, 26-27 avril 2011)

Point 4 : Examen des pratiques nationales existantes et identification des meilleurs pratiques

Documents de référence

- Questionnaire sur les pratiques nationales de sélection des candidats au poste de juge à la Cour CDDH-SC(2011)001
- Compilation des réponses au questionnaire (préparée par le Secrétariat) CDDH-SC(2011)002
- Résumé et analyse préliminaire des réponses au questionnaire (préparée par le Secrétariat) CDDH-SC(2011)003

- Recommandation de l'Assemblée parlementaire sur les candidats à la Cour européenne des droits de l'homme Rec1649(2004)
- Réponse du Comité des Ministres à la Recommandation 1649(2004) CM/AS(2005)Rec1649 final
- Résolution de l'Assemblée parlementaire sur les candidats à la Cour européenne des droits de l'homme Rés1426(2005)
- Résolution de l'Assemblée parlementaire sur les candidats à la Cour européenne des droits de l'homme Rés1627(2008)
- Résolution de l'Assemblée parlementaire sur la nomination des candidats et élection des juges à la Cour européenne des droits de l'homme Rés1646(2009)
- Rapport sur la nomination des candidats et élection des juges à la Cour européenne des droits de l'homme, Commission des affaires juridiques et des droits de l'homme, Assemblée parlementaire PACE doc. 11767

Point 5 : Echange de vues avec le Secrétaire du Panel consultatif d'experts sur les candidats à l'élection de juges à la Cour européenne des droits de l'homme

Document de référence

- Résolution du Comité des Ministres 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 CM/Rés(2010)26

Point 6 : Propositions éventuelles d'optimisation des procédures nationales de sélection

Documents de référence

- Mandat du Groupe de travail ad-hoc sur les pratiques nationales de sélection des candidats au poste de juge à la Cour européenne des droits de l'homme (CDDH-SC) CDDH(2010)R72 Annexe V
- Déclaration d'Interlaken (adoptée lors de la Conférence à haut niveau sur l'avenir de la Cour européenne des droits de l'homme, Interlaken, Suisse, 18-19 février 2010) CDDH(2010)001
- Déclaration d'Izmir (adoptée lors de la Conférence à haut niveau sur l'avenir de la Cour européenne des droits de l'homme, Izmir, Turquie, 26-27 avril 2011)

Annexe III**DESCRIPTION PRELIMINAIRE DES STANDARDS ET IDENTIFICATION
DES MEILLEURES PRATIQUES PERTINENTES**PARTIE I – CRITERES POUR L'INCLUSION DE CANDIDATS SUR UNE LISTE

Les critères suivants définissent les standards (certains obligatoires, d'autres non) pertinents pour la sélection des candidats² et la composition des listes de candidats pour le poste de juge à la Cour.

1. *Les postulants jouissent de la plus haute considération morale.*

Source : Article 21 de la CEDH

Statut : norme contraignante (disposition de Traité)

Signification : Le comportement et le statut personnel d'un postulant doivent être compatibles avec l'exercice de fonctions judiciaires. Une certaine flexibilité doit être accordée dans l'interprétation de ce critère.

Exemples de meilleures pratiques : Il est demandé 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).

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

Source : Article 21 de la CEDH

Statut : norme contraignante (disposition de Traité)

Signification : Les candidats doivent être professionnellement compétents pour exercer les fonctions de juge à la Cour. Cela peut être reflété dans des exigences pour des qualifications spécifiques ou un certain nombre d'années d'expérience, éventuellement fixé. Une certaine flexibilité doit être accordée pour l'interprétation de ce critère.

Exemples de meilleures pratiques :

- Les postulants doivent détenir au moins un master en droit et une expérience pratique des affaires juridiques (Estonie).
- Les postulants doivent démontrer un haut niveau de réussite et d'expérience (Irlande).
- Les postulants doivent être soit : [un expert juridique âgé d'au moins 40 ans ;]³ une personne remplissant les conditions pour être magistrat et ayant occupé des fonctions judiciaires pendant au moins 15 ans ; un avocat ayant au moins 20 ans

² Aux fins du présent document, 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 à l'Assemblée parlementaire.

³ Plusieurs Etats membres ont indiqué que leurs systèmes juridiques nationaux pourraient avoir des difficultés avec la contrainte d'un âge minimum pour les postulants.

- de pratique ; ou un intervenant universitaire en droit élu professeur associé (Slovénie).
- Les candidats doivent remplir les conditions de nomination aux plus hautes juridictions nationales ou avoir un niveau de qualification professionnelle équivalent (UK).

3. *Les candidats ont des compétences en droit public international et concernant les systèmes légaux nationaux.*

Source : Déclaration d'Interlaken, paragraphe 8.a.

Statut : Déclaration des Etats Parties non contraignante

Signification : Bien que ce critère ne prime pas sur l'article 21 de la CEDH, un certain degré de connaissances 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 connaissance pourraient être pris en compte dans le choix entre des candidats de qualité équivalente. 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.

Exemples de meilleures pratiques :

- 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 CEDH (Pays-Bas).

4. *Les juges doivent être âgés de moins de 70 ans lorsqu'ils prennent leurs fonctions.*

Source : Article 23 de la CEDH (implicite)

Statut : norme contraignante (disposition de Traité)

Signification : Cela signifie a minima que les candidats retenus doivent être en mesure de prendre leurs fonctions avant leur 70^e anniversaire. Les Etats membres devraient néanmoins 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.⁴

Exemples de meilleures pratiques :

- 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).

⁴ Voir le Rapport explicatif du Protocole n°14 de la CEDH, paragraphe 53.

5. Les postulants doivent s'engager, s'ils sont élus, à cesser pendant la durée de leur mandat, toute activité qui serait incompatible avec les exigences d'indépendance, d'impartialité ou de disponibilité requise par une activité exercée à plein temps.

Source : Article 21 de la CEDH (implicite)

Statut : norme contraignante (disposition de Traité)

Signification : Bien que ce critère n'ait rien à voir avec la qualité du candidat, il est pertinent dans la mesure où il peut déterminer dans quelle mesure un postulant peut être considéré comme remplissant les conditions pour être juge à la Cour. Il devrait être rappelé que la Cour est l'autorité finale à laquelle il appartient de déterminer si les conditions posées par l'article 21 sont ou non remplies.

Exemples de meilleures pratiques :

- 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 (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).

6. Comme base minimale absolue, les candidats ont de bonnes connaissances au moins d'une langue officielle (c'est-à-dire, le français ou l'anglais). Ils devraient posséder une connaissance active de l'une des langues officielles et une connaissance passive de l'autre.

Source : Premier élément : Déclaration d'Interlaken paragraphe 8. a. ; second élément : Résolution 1646(2009) de l'APCE

Statut : Premier élément : Déclaration non contraignante des Etats parties ; second élément : standard non contraignant proposé par l'Assemblée parlementaire

Signification : Les méthodes de travail de la Cour exigent que les juges soient capables, sans difficulté, de lire et assimiler des documents techniques, complexes, denses et nuancés dans les deux langues officielles, dès leur prise de fonctions. 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 de leurs collègues, des magistrats nationaux, avocats, requérants auprès de la Cour et du public en général. 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 requis⁵.

Exemples de meilleures pratiques :

- Les postulants doivent avoir des connaissances approfondies d'une des langues officielles et au moins une connaissance passive de l'autre (Estonie).

⁵ Les postulants potentiels peuvent trouver utile que le niveau requis de compétences linguistiques soit exprimé par référence au Passeport européen de langues.

- Les postulants doivent avoir une bonne maîtrise de l'anglais ou du français tant à l'écrit qu'à l'oral et, a minima, une capacité à lire et comprendre l'autre langue (Pays-Bas).
- Les postulants doivent pratiquer avec aisance au moins l'une des langues officielles ; la pratique avec aisance des deux langues est un avantage (Serbie).

7. *Si un postulant venait à être élu, cela ne devrait pas entraîner de manière prévisible le besoin fréquent de nommer un juge ad hoc.*

Source : (Fondé sur) la Recommandation 1649(2004) de l'APCE, le CM a invité les gouvernements des Etats membres à faire tout leur possible pour satisfaire à cette exigence

Statut : norme non contraignante proposée par l'APCE et soutenue par le CM

Signification : (Ce critère crée un sérieux 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 seront souvent forcés de se récuser eux-mêmes. Ce dilemme devra être abordé à toute étape future des travaux. Il peut également y avoir d'autres aspects, tels qu'un candidat retenu non disponible pour prendre ses fonctions immédiatement après le départ du juge précédent, à moins que cela soit pour des raisons légitimes.)

Exemples de meilleures pratiques : n/a

8. *En règle générale, les listes des candidats devraient 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 cas exceptionnels conduisent à une dérogation de cette règle.*

Source : Premier élément : Réponse du CM à la Recommandation 1649(2004) de l'APCE ; second élément : Résolution 1426(2005) de l'APCE ; troisième élément : Résolution 1627(2008) de l'APCE, adoptée suite à l'Avis consultatif de la Cour n°2.⁶

Statut : norme proposée par l'APCE non contraignante (élément basé sur la Recommandation soutenu par le CM)

Signification : 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 ne peut 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.

Exemples de meilleures pratiques :

- La sélection est menée dans le respect du principe de l'égalité des genres (Albanie).
- L'appel à postulants invite spécifiquement les femmes à se porter candidates (Belgique).

⁶ Voir la Résolution 1627(2008) de l'Assemblée parlementaire, paragraphe 4, qui définit les "cas exceptionnels" comme étant les cas «où une Partie contractante a pris toutes les mesures nécessaires et adéquates pour garantir la présence du sexe sous-représenté sur la liste, mais n'a pas été en mesure de trouver un candidat de ce sexe qui satisfasse aux exigences du paragraphe 1 de l'article 21 de la Convention européenne des droits de l'homme. »

- 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'APCE (Irlande).
- 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'APCE (Royaume-Uni).

PARTIE II – TRAITS SPECIFIQUES DE LA PROCEDURE

Comme exigence générale, la procédure devrait avoir des traits spécifiques tels que ceux qui suivent, tendant à garantir qu'elle répond aux critères d'équité, de transparence et de cohérence.⁷

Traits spécifiques contribuant à la transparence de la procédure

La procédure est stable et établie, notamment à travers sa codification, par exemple dans la législation ou la pratique administrative (cela peut être une procédure permanente ou une procédure établie lors de chaque procédure de sélection).

Exemples de meilleures pratiques :

- o République tchèque, Estonie, Finlande, Lettonie, Moldavie, Pays-Bas, Pologne, Fédération de Russie, Slovaquie, Ukraine.

Les détails de la procédure sont publiquement accessibles et son résultat (la liste finale des candidats présentés à l'Assemblée parlementaire) devrait être rendu public.

Exemples de meilleures pratiques :

- o Belgique, (Hongrie), Lituanie, Pays-Bas, Slovaquie.

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 candidats potentiellement appropriés.

Exemples de meilleures pratiques qui, combinées, peuvent être mises en oeuvre pour parvenir à ce résultat :

- o publication au journal officiel / dans d'autres publications officielles,⁸

⁷ Le Comité des Ministres a précisé que " les procédures nationales devaient répondre aux critères d'équité, de transparence et de cohérence" (voir la Réponse du Comité des Ministres à la Recommandation 1649(2004) de l'Assemblée parlementaire, [doc. CM/AS\(2005\)Rec1649 final](#), paragraphe 5).

- o publication sur les sites internet du gouvernement,⁹
- o publication dans les journaux nationaux,¹⁰
- o publication dans la presse juridique spécialisée,¹¹
- o diffusion auprès des organes judiciaires (par exemple les présidents des plus hautes juridictions, conseil judiciaire, association de magistrats),¹²
- o diffusion auprès des organisations professionnelles de juristes,¹³
- o diffusion auprès des médiateurs / institutions nationales des droits de l'homme,¹⁴
- o diffusion auprès des universités.¹⁵

Il peut y avoir la possibilité, en fonction du contexte national, que des postulants soient proposés par de tierces parties, qui peuvent être spécifiées.

Exemples de meilleures pratiques :

- 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 (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).

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

Exemples de meilleures pratiques :

Les candidatures peuvent être déposées pendant une période minimale de deux mois à compter de l'appel à candidatures (République tchèque).

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

Exemples de meilleures pratiques :

Un postulant qui est auditionné mais n'est pas retenu est habituellement en mesure d'obtenir les raisons à cela, le plus souvent de la part du Président de l'organe de sélection (Belgique, Royaume-Uni).

⁸ Comme par exemple en Belgique, Estonie, Finlande, Lituanie, Portugal, Serbie, Slovénie, l'«Ex-République yougoslave de Macédoine», Ukraine.

⁹ Comme par exemple en République tchèque, au Danemark, Estonie, Finlande, Allemagne, Irlande, Norvège, Portugal, Fédération de Russie, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Ukraine.

¹⁰ 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».

¹¹ Comme par exemple au Danemark, en Allemagne, Irlande, aux Pays-Bas, en Norvège, Fédération de Russie, Slovénie.

¹² Comme par exemple en Belgique, République tchèque, Allemagne, Irlande, Norvège, Portugal, Slovaquie, Suisse.

¹³ Comme par exemple en République tchèque, au Danemark, en Estonie, Allemagne, Irlande, Lituanie, Norvège, Portugal, Slovaquie, Suède.

¹⁴ Comme par exemple en Allemagne, Irlande, Norvège.

¹⁵ Comme par exemple en Belgique, République tchèque, Irlande, Lituanie, Norvège, Slovénie.

Traits spécifiques relatifs à la composition de l'organe de sélection

La composition de l'organe de sélection doit être de nature à inspirer le respect et la confiance et être libre de toute influence indue : sa composition devrait comprendre des connaissances techniques suffisantes, être suffisamment pluraliste afin de garantir une variété de profils et d'intérêts politiques / institutionnels et comprendre des individus de niveaux professionnel et personnel similaires afin de leur garantir un statut équivalent au sein de l'organe. Les membres de l'organe de sélection devraient être d'un niveau suffisant pour être en mesure d'examiner et auditionner effectivement les postulants du niveau requis.

En fonction des circonstances nationales, les membres de l'organe de sélection pourraient être choisis, par exemple, au sein des suivants :

- le Cabinet du Premier Ministre,¹⁶
- le Ministère de la Justice,¹⁷
- le Ministère des affaires étrangères,¹⁸
- le Bureau du Procureur Général,¹⁹
- l'Agent du Gouvernement,²⁰
- des parlementaires (membres des commissions parlementaires pertinentes),²¹
- les plus hautes juridictions nationales, le Conseil judiciaire, d'autres instances judiciaires,²²
- des universitaires ou experts en droits de l'homme,²³
- les Médiateurs,²⁴
- l'association du Barreau ou une autre organisation professionnelle juridique ou un/des juriste(s) praticien(s) senior(s),²⁵
- organisation(s) non-gouvernementale(s).²⁶

L'organe de sélection a un nombre impair de membres, en cas de décision à la majorité.

Exemples de meilleures pratiques : Belgique, Royaume-Uni.

¹⁶ Comme par exemple en Finlande, Lituanie.

¹⁷ Comme par exemple en République tchèque, Estonie, Finlande, Lituanie, Fédération de Russie, Suède, l'"ex-République yougoslave de Macédoine", Ukraine.

¹⁸ République tchèque, Estonie, Finlande, Lituanie, Fédération de Russie, Serbie, Suède, l'"ex-République yougoslave de Macédoine", Ukraine.

¹⁹ Finlande, Irlande, Portugal, Norvège.

²⁰ Comme par exemple en Belgique et République tchèque.

²¹ Comme par exemple en Belgique, Lituanie, Slovaquie, Suisse, l'"ex-République yougoslave de Macédoine", Ukraine.

²² Comme par exemple en Belgique, République tchèque, Estonie, Finlande, Lituanie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Slovaquie, Slovaquie, Suisse, l'"ex-République yougoslave de Macédoine", Ukraine.

²³ Comme par exemple en Finlande, aux Pays-Bas, en Fédération de Russie.

²⁴ Comme par exemple en République tchèque, en Estonie, Norvège, Ukraine.

²⁵ Comme par exemple en République tchèque, Finlande, Irlande, Norvège, Portugal.

²⁶ Comme en Fédération de Russie, Ukraine.

Traits spécifiques relatifs à la procédure devant l'organe de sélection et aux étapes suivantes

Tous les postulants sérieux devraient être auditionnés à moins que cela soit impraticable du fait de leur nombre, auquel cas, une liste retenue, élaborée sur dossier par l'organe de sélection, peut être auditionnée.

Exemples de meilleures pratiques :

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).

Les entretiens devraient généralement suivre un canevas standardisé, avec les mêmes questions centrales soulevées auprès de chaque postulant ; des questions supplémentaires spécifiques peuvent suivre.

Exemples de meilleures pratiques : Belgique, Croatie, Fédération de Russie.

Des informations et/ou conseils peuvent être sollicités auprès de sources extérieures, lorsque la composition de l'organe de sélection et/ou les circonstances nationales le rendent souhaitable.

Exemples de meilleures pratiques :

- 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).

Il devrait y avoir une évaluation des compétences linguistiques des postulants, de préférence durant l'audition ; la présentation de seuls certificats est sinon nécessaire mais peut ne pas être suffisante.

Exemples de meilleures pratiques :

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 CEDH (Fédération de Russie) ; la langue est également testée lors d'auditions dans des Etats tels que la Belgique, l'Allemagne et la Hongrie.

Tous les membres devraient être en mesure de voter, sur un pied d'égalité.

Exemples de meilleures pratiques : Belgique, Croatie, Pays-Bas, Royaume-Uni.

Limitations dans le rôle de l'organe détenteur de la décision finale, en théorie et en pratique.

Exemples de meilleures pratiques :

- 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).
- En théorie, le Gouvernement a le pouvoir de faire son propre choix des candidats ; en pratique, il suivra presque toujours l'ordre des candidats de l'organe de sélection et, s'il décide de s'écarter de cette ordre, se limitera au moins à choisir parmi les personnes auditionnées (Royaume-Uni) (également la Belgique, où le Gouvernement peut uniquement choisir parmi les cinq premiers de l'ordre de la liste des postulants élaborée par l'organe de sélection).
- [Si le Président n'est pas satisfait du résultat de la sélection, il peut demander au comité de sélection de recommencer la procédure (Ukraine).²⁷]

PARTIE III – COMMENT ATTIRER DES POSTULANTS POTENTIELLEMENT APPROPRIÉS

Les mesures suivantes, si nécessaires, peuvent être considérées comme appropriées afin de garantir qu'un nombre suffisant de candidatures soient reçues pour permettre à l'organe de sélection de proposer une liste satisfaisante de candidats.

- 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.
 - 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.
- 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.

²⁷ Des éclaircissements complémentaires permettraient de confirmer qu'il s'agit bien d'une meilleure pratique, notamment eu égard aux circonstances et au nombre de fois où le Président peut exercer ce pouvoir dans le cadre d'une même procédure de nomination.