



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/130
Jugement n° : UNDT/2010/095
Date : 18 mai 2010
Français
Original : anglais

Devant : Juge Michael Adams
Greffe : New York
Greffier : Hafida Lahiouel

ROLLAND

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Gritakumar Chitty

Conseil du défendeur :

Stephen Margetts, Section du droit administratif/Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. La requérante se plaint de ne pas avoir fait l'objet d'un examen complet et équitable en tant que candidate à une promotion à l'un des trois postes de Spécialiste hors classe des ressources humaines de classe P-5 auxquels elle avait postulé et pour lesquels elle réunissait les conditions requises. Elle déclare que la procédure d'examen des promotions a été menée de manière non conforme aux règles et aux directives de l'Organisation. Ayant en vain demandé réparation en s'adressant à la Sous-Secrétaire générale et Conseillère spéciale du Secrétaire général pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme le 12 décembre 2007, puis au Bureau de l'Ombudsman le 13 décembre 2007, la requérante a demandé, le 20 août 2008, une révision administrative concernant son retour à son poste permanent au Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH) et sa promotion de P-4 à P-5. Elle a reçu une réponse négative de l'Administration le 6 octobre 2008. Elle a alors engagé une procédure auprès du système de justice interne et le Tribunal a été saisi en application des mesures de transition. Après les ordonnances interlocutoires, la requête a été entendue sur le fond le 30 mars 2010.

Note de procédure

2. Le droit de comparaître du défendeur étant en désobéissance vis-à-vis des ordonnances du Tribunal a été retiré (voir *Bertucci* Ordonnance n° 40 (NY/2010) et ordonnances connexes). Son Conseil a sollicité l'autorisation de comparaître, et a été autorisé à présenter ses arguments lors de l'audience du 30 mars 2010 et à soumettre ses éléments de preuve durant le voir-dire. Comme les ordonnances antérieures étaient frappées d'appel (ce qui, à mon avis, ne justifie pas la continuation de la désobéissance), j'ai accordé un sursis à l'exécution de mon ordonnance refusant la comparution. Dans l'intérêt d'un jugement définitif de l'affaire, qui, sur le fond, n'a aucun lien avec les ordonnances pour lesquelles la désobéissance demeure effective, et compte tenu des appels en cours desdites ordonnances, j'ai décidé, contre mon gré, de permettre à la procédure sur le fond de suivre intégralement son cours. En conséquence, les preuves reçues durant le voir-dire ont été admises pour le procès et le défendeur a été autorisé à présenter des observations complètes.

Exposé des faits

3. La requérante a de longs états de service bien remplis auprès de l'Organisation. Elle a été recrutée il y a environ 33 ans en tant qu'agent des Services généraux et a progressivement gravi les échelons jusqu'au poste de Chef du Groupe Prospection et recrutement (niveau P-4) de la Division du personnel des missions, du Département des opérations de maintien de la paix (DOMP), poste qu'elle occupait au moment où elle a quitté son travail permanent pour cause de retraite, en décembre 2008.

4. En 1999, à la demande du DOMP, la requérante a accepté un détachement en mission en qualité de Chef du personnel civil à la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (MINUSTAH). Le poste permanent qu'elle occupait avant

d'accepter ce poste de Spécialiste des ressources humaines (P-4) au BGRH a été bloqué en attendant son retour. Après sa mission à la MINUSTAH, le DOMP a demandé à la requérante d'occuper des fonctions similaires au niveau P-4 à la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC). Elle a accepté et a occupé ce poste d'août 2000 à janvier 2005, période pendant laquelle elle a perçu une indemnité de fonctions au niveau P-5.

5. En 2004, la requérante a fait acte de candidature pour des postes au Siège. Elle a postulé à des postes P-5, sans succès, ce qui l'a amenée à accepter un poste au niveau P-4 de Chef d'équipe au Service de la gestion du personnel, au DOMP. En 2006, suite à des restructurations, il lui a été demandé d'occuper les fonctions de Chef du Groupe Prospection et recrutement du DOMP, toujours au niveau P-4, ce qu'elle a accepté.

6. L'avis de vacance de poste 07-HRE-DFS-415239-R-NEW YORK relatif à trois postes de Spécialiste hors classe des ressources humaines (Chef de la Section régionale de gestion intégrée des ressources humaines) au niveau P-5 (ci-après dénommé l'AVP) a été publié le 22 septembre 2007. La date limite pour le dépôt des candidatures était fixée au 9 novembre 2007 et la requérante a soumis sa candidature à chacun des trois postes dans les délais voulus. Le défendeur a reconnu que, dans le cadre de la préparation de la sélection des candidats aux trois postes, les critères d'évaluation devant être utilisés par le jury de sélection des candidats pendant les entretiens n'avaient pas été soumis séparément au Conseil central de contrôle pour approbation. Toutefois, dans son témoignage, le Directeur de programme adjoint a déclaré que lesdits critères figuraient tous dans l'AVP, qu'ils avaient donc été approuvés par le Conseil central de contrôle, et que c'était bien ces critères qui avaient été utilisés lors des entretiens. Les compétences énumérées dans l'AVP étaient les suivantes : professionnalisme, aptitude à planifier et à organiser, aptitude à la communication, souci du client, esprit d'équipe, qualités de chef et suivi du comportement professionnel.

7. La requérante a passé un entretien de sélection le 25 octobre 2007. Elle a déclaré que le Directeur de programme adjoint n'avait pas informé le jury de sélection du fait qu'il y avait trois postes concernés, que le jury de sélection l'ignorait et que cela avait porté préjudice à sa candidature. Elle n'a pas fourni de preuve à l'appui de cette affirmation et, quoi qu'il en soit, a déclaré qu'elle avait soulevé la question devant le jury de sélection. Le Directeur de programme adjoint a témoigné que, en sa qualité de Directeur de programme adjoint et en tant que participant au jury de sélection, il avait informé les membres du jury de sélection qu'ils examinaient les candidats à trois postes, et que les entretiens et évaluations étaient menés dans cette optique. J'en conclus que le jury était tout à fait informé du nombre de postes pour lesquels des recommandations lui étaient demandées.

8. À l'issue de la procédure d'entretien, les formulaires d'évaluation et un mémorandum d'accompagnement en date du 16 novembre 2007, adressé par l'Administrateur chargé de la Division du personnel des missions du Département de l'appui aux missions (DAM) au Sous-Secrétaire général à l'appui aux missions et

demandant l'approbation des candidats retenus pour les trois postes, ont été établis et rendaient compte de l'accord unanime du jury concernant les évaluations des candidats (ci-après dénommées « Documents d'évaluation »). Il ressort des Documents d'évaluation que 11 candidats ont été pris en considération et ont passé un entretien (1 candidat réunissant les conditions d'admission dans le délai de 15 jours et 10 candidats réunissant les conditions d'admission dans le délai de 30 jours, la requérante faisant partie du second groupe). Six candidats ont été considérés comme ayant les aptitudes requises pour les postes et 3 ont été sélectionnés, mais la requérante n'a fait partie ni de l'une ni de l'autre catégorie; par conséquent, elle n'a pas non plus été inscrite dans le fichier des candidats mis en réserve. Il ressort des Documents d'évaluation que des considérations de parité entre les sexes et de répartition géographique ont été prises en compte lors de la recommandation des candidats sélectionnés.

9. Il s'est trouvé que l'un des candidats sélectionnés avait occupé les fonctions d'Administrateur chargé de la Division près de deux mois avant la publication de l'AVP.

10. Il ressort des Documents d'évaluation que la requérante a reçu les notations suivantes : « Bon » pour l'aptitude à la communication et le souci du client, « Acceptable » pour le professionnalisme, le suivi du comportement professionnel et l'aptitude à planifier et à organiser, « Tout juste suffisant » pour l'esprit d'équipe et « Insuffisant » pour les qualités de chef. Dans son témoignage, le Directeur de programme adjoint a déclaré que, dans les compétences où elle n'avait pas obtenu des notations favorables, la requérante n'avait pas prouvé de manière détaillée et convaincante son aptitude à traiter des problèmes complexes. Deux des trois candidats finalement recommandés avaient obtenu au moins la notation « Bon » dans chaque compétence, et le troisième avait également été noté « Bon », sauf pour la Communication, où il avait obtenu la note « Acceptable ». Deux des trois autres candidats également considérés comme ayant les aptitudes requises pour les postes mais qui, finalement, n'avaient pas été recommandés, avaient obtenu au moins la note « Bon » dans chaque compétence, le troisième ayant obtenu la note « Tout juste suffisant » pour les Qualités de chef. Par conséquent, il ressort des Documents d'évaluation que la requérante n'a pas fait partie des 50 % de candidats les mieux classés parmi les candidats évalués en regard des critères indiqués dans l'AVP. Il est logique que le Directeur de programme adjoint ait témoigné que les six candidats recommandés étaient les six seuls candidats « aptes à être recommandés ».

11. L'AVP stipulait qu'un minimum d'une année d'expérience dans une opération de maintien de la paix ou une autre mission extérieure des Nations Unies était vivement souhaitable. L'un des trois candidats retenus avait servi dans des missions en Asie et en Afrique, un autre avait servi (mais apparemment six mois seulement) à la Commission d'enquête internationale indépendante, dont le siège est au Liban, et le troisième avait servi dans les Forces de paix des Nations Unies dans l'ex-Yougoslavie, mais environ quatre mois seulement. S'agissant des connaissances linguistiques, la maîtrise de l'anglais était exigée et la connaissance d'une autre langue officielle de l'Organisation, de préférence le français, était vivement

souhaitable. L'une des trois candidats sélectionnés avait des connaissances du français, mais elle a ultérieurement retiré sa candidature (voir plus loin). Aucun des deux autres candidats sélectionnés ne connaissait le français; l'un avait des connaissances d'une autre langue officielle de l'ONU et l'autre avait des connaissances d'une autre langue qui n'était pas une langue officielle de l'ONU.

12. L'AVP stipulait également que, dans le cadre du critère « Professionnalisme », une « connaissance [technique] approfondie de tous les aspects de la gestion des ressources humaines » était exigée. L'une des candidats sélectionnés possédait, selon l'évaluation du jury, une expérience directe ainsi que les aptitudes voulues en matière de direction et d'encadrement des ressources humaines, et avait donné des exemples de son expérience dans ce domaine et d'une connaissance technique de la gestion des ressources humaines. Un autre a été jugé capable de prouver sa connaissance technique de la gestion des ressources humaines, et le troisième a été jugé capable de démontrer sa capacité d'analyser des problèmes liés à la gestion des ressources humaines et au règlement financier. Les trois candidats suivants, qui ont été mis en réserve, ont également satisfait à ce critère. Or, il a été jugé que la requérante n'avait pas prouvé son aptitude à analyser des problèmes liés aux politiques, règles et directives relatives aux ressources humaines. Étant donné sa longue expérience, c'était une évaluation surprenante mais il faut garder à l'esprit que le niveau de compétence exigé était plus élevé que dans le poste occupé par la requérante.

13. Les rapports d'évaluation et de notation antérieurs de la requérante (ci-après dénommés « rapports PAS ») semblent également en contradiction avec l'opinion du jury de sélection exprimée dans les Documents d'évaluation sur son aptitude à être sélectionnée. Dans ses rapports PAS les plus récents, la requérante a obtenu les notations suivantes : 2006-07 « Résultats pleinement conformes à ceux attendus »; 2005-06 « Résultats pleinement conformes à ceux attendus »; 2004-05 « Résultats systématiquement supérieurs à ceux attendus ». La requérante a témoigné qu'il ne lui avait pas été demandé de présenter ses rapports PAS et qu'aucune question ne lui avait été posée concernant lesdits rapports ou concernant leur apparente contradiction avec l'évaluation qu'elle avait obtenue lors de l'entretien. Le Directeur de programme adjoint a reconnu que les rapports PAS n'étaient pas fournis au jury de sélection et n'étaient pas examinés par le jury de sélection, mais a déclaré que le jury partait du principe que tous les candidats sélectionnés pour l'entretien avaient au moins la notation « Résultats pleinement conformes à ceux attendus » et que, dans le cas contraire, ils n'auraient pas été présélectionnés. Le Directeur de programme adjoint a attesté que, en réalité, comme les rapports PAS portaient sur les résultats de la requérante dans ses fonctions au niveau P-4, il n'aurait pas été judicieux de s'en remettre entièrement auxdits rapports en tant que références ou indications du niveau de responsabilité exigé pour s'acquitter des fonctions imposées par les postes de niveau P-5 auxquels la requérante postulait. La différence entre les responsabilités comparables n'était pas entièrement annulée par le fait que la requérante avait perçu une indemnité de fonctions au niveau P-5.

14. Le défendeur a reconnu que la requérante n'avait été notifiée de sa sélection ou de sa non-sélection pour aucun des trois postes. La requérante a déclaré qu'elle n'avait appris que le 26 juin 2008, ou vers cette date, en se procurant une liste interne du personnel, qu'elle n'avait été retenue pour aucun des postes. Elle a témoigné que le fait de ne pas avoir été notifiée lui avait fait perdre la possibilité de faire appel de la procédure de sélection avant son exécution et que, dans le cas contraire, elle aurait pu faire acte de candidature pour d'autres postes. Toutefois, elle n'a pas indiqué les postes auxquels elle aurait pu postuler dans le cas contraire, bien qu'il lui ait été donné la possibilité de le faire, et elle a indiqué que l'imminence de son départ à la retraite, prévue en novembre 2008, avait également joué un rôle. Elle a également témoigné de sa déception et de l'angoisse subie du fait de l'absence d'une notification dans les règles, compte tenu en particulier de sa retraite imminente.

15. En fin de compte, les candidats recommandés et sélectionnés sont deux hommes et une femme. Celle-ci a décliné l'offre de nomination. Un avis de vacance de poste temporaire a été publié le 6 février 2008, avec des responsabilités identiques à celles qui figuraient dans l'AVP, afin de pourvoir au poste demeuré vacant. La requérante n'a pas fait acte de candidature pour ce poste. Un homme a été nommé, et les trois postes de Spécialiste hors classe des ressources humaines sont donc occupés par des hommes.

Arguments de la requérante

16. Les principaux arguments de la requérante peuvent être résumés comme suit :

a) Elle avait toutes les qualifications requises, répondait à tous les critères de l'AVP et pouvait légitimement prétendre à une promotion et à une nomination au niveau P-5. L'Organisation était tenue de lui assurer les conditions et les possibilités d'un bon déroulement de sa carrière et de lui attribuer un poste vacant adéquat offrant une promotion à un niveau compatible avec ses qualifications, expérience et résultats. Malgré sa longue période de détachement en tant que Chef du personnel civil (plus de six ans, dont plus de trois avec une indemnité de fonctions au niveau P-5) dans deux missions différentes, elle n'a pas non plus été prise en considération pour le poste qui a fait l'objet d'un nouvel avis de vacance alors qu'elle aurait dû l'être.

b) Elle n'a pas été notifiée officiellement qu'elle n'avait pas été présélectionnée ou sélectionnée pour un poste, ainsi que l'exige le paragraphe 5 de l'Annexe II de l'instruction administrative ST/AI/2006/3. Elle a donc été privée de la possibilité de contester ou de prendre des mesures correctives (y compris de présenter une requête de sursis à statuer devant la Commission paritaire de recours) concernant la liste des présélectionnés et n'a pas pu faire acte de candidature pour d'autres postes à un stade avancé de ses services. Elle a été ainsi privée de la satisfaction de terminer sa carrière avec la dignité qui aurait découlé de la reconnaissance de ses compétences, eu égard à la qualité et au niveau de ses résultats dans les deux départements et dans deux missions.

c) L'invalidité de la procédure de sélection pour les trois postes est prouvée par les éléments suivants :

- i) La nomination de l'un des candidats sélectionnés aux fonctions d'Administrateur chargé de la Division avant la publication de l'AVP équivalait à préjuger de son aptitude à occuper au moins un des postes;
- ii) L'AVP exigeait une connaissance technique approfondie de tous les aspects de la gestion des ressources humaines, et les candidats sélectionnés étaient moins qualifiés que la requérante dans ce domaine;
- iii) La divergence entre ses excellents rapports PAS et l'évaluation de son entretien aurait dû être prise en compte par le jury de sélection;
- iv) Il était indiqué qu'un « minimum d'une année d'expérience dans une opération de maintien de la paix ou une autre mission extérieure » était vivement souhaitable. Seuls deux des candidats sélectionnés répondaient à cette exigence;
- v) Dans le domaine linguistique, « la connaissance d'une autre langue officielle de l'Organisation, de préférence le français », était exigée. Aucun des trois candidats sélectionnés ne connaissait le français;
- vi) Trois hommes occupent maintenant les trois postes de Spécialiste hors classe des ressources humaines, ce qui n'est pas conforme à la politique en matière de parité hommes-femmes énoncée dans la circulaire ST/SGB/237;
- vii) Le Directeur de programme a établi des critères d'évaluation non conformes à l'AVP et n'a pas tenu compte de la longue période pendant laquelle la requérante avait exercé ses compétences à un niveau élevé de responsabilité dans des missions. De plus, les critères d'évaluation n'étaient pas indiqués dans un document à part, conformément à la disposition 4.4 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3;
- viii) En outre, des critères d'admission non applicables, entre autres, l'ancienneté dans une classe ou dans un poste, ont été indûment pris en compte, en violation de la disposition 5.1 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 selon laquelle « les conditions d'ancienneté dans la classe ou dans le poste exigées précédemment sont supprimées. »

d) Comme la requérante ne recevait aucune notification concernant les postes, elle a décidé de prendre conseil auprès de la Sous-Secrétaire générale. Elle l'a fait le 12 décembre 2007. La Sous-Secrétaire générale a fait part de sa vive préoccupation et a dit à la requérante qu'elle en parlerait avec le Directeur concerné et reprendrait contact avec elle. Elle ne l'a pas fait. De même, lorsqu'elle s'est adressée au Bureau de l'Ombudsman le 13 décembre 2007, un représentant du bureau s'est entretenu avec elle, mais l'a découragée de donner suite à sa plainte, la traitant au contraire avec condescendance et lui disant de se contenter de prendre sa retraite au niveau où elle se trouvait après une longue carrière bien remplie. Ces deux échecs ont privé la requérante de l'occasion de contester de manière adéquate la procédure de sélection.

17. Une réparation est demandée pour mettre la requérante dans la situation où elle aurait été si elle avait été promue à la classe P-5 depuis le 1^{er} février 2008 jusqu'à la date de sa retraite, le 31 décembre 2008, y compris les prestations au titre de la pension, ainsi qu'une compensation pour l'angoisse qui a résulté d'un déni de sa dignité et de son avancement professionnel et pour la perte de satisfaction professionnelle et de la possibilité d'atteindre un poste de direction après 33 ans de bons et loyaux services.

Arguments du défendeur

18. Les arguments du défendeur peuvent être résumés comme suit :

a) La requérante ne disposait pas d'un droit d'être sélectionnée pour quel poste que ce soit; elle avait le droit de faire acte de candidature pour chaque poste et de voir sa candidature examinée selon les règles avec celle des autres candidats. Le compte rendu de la sélection indique que cela a été fait. Il a été estimé que d'autres candidatures répondaient mieux que la sienne aux critères de sélection. Il incombe à la requérante de prouver le contraire;

b) La requérante aurait dû être notifiée personnellement de la décision de ne pas retenir sa candidature, mais c'est une mesure de courtoisie et non un droit au titre d'une procédure régulière. La notification n'a pas été faite, mais une notification générale a été immédiatement publiée sur le système Galaxy dès l'achèvement de la procédure de sélection, indiquant que le poste avait été pourvu. La requérante avait accès à cette information, qui était suffisante pour l'informer de la situation de sa candidature. De plus, la non-notification de la requérante ne lui a pas porté préjudice en ce qui concerne la jouissance de ses droits de fonctionnaire quels qu'ils soient, à part celui d'être informé. Néanmoins, le Tribunal devrait adopter la même démarche que dans le jugement *Krioutchkov*, dans lequel seuls des dommages-intérêts symboliques ont été jugés applicables;

c) La nomination de l'un des candidats aux fonctions d'Administrateur chargé de la Division deux mois avant la procédure de sélection est une décision prise indépendamment de toute procédure de sélection, qu'il serait irrégulier de retarder au motif qu'une procédure de sélection est en cours pour pourvoir un poste;

d) Il ressort des Documents d'évaluation que la requérante ne répondait pas à tous les critères. L'évaluation que la requérante fait de ses propres qualifications et compétences par rapport aux autres candidats est sans rapport avec la question;

e) Tous les candidats qui ont passé un entretien avaient des rapports PAS entièrement satisfaisants et il était donc inutile que le jury d'entretien évaluent lesdits rapports; par contre, il appartenait à chaque candidat de faire valoir ses points forts au cours de la procédure de candidature (notamment dans sa notice personnelle). Le jury d'entretien était informé de l'expérience et des compétences techniques spécialisées des candidats et disposait d'informations suffisantes pour évaluer les candidats de manière complète et équitable, ce qu'il a fait;

f) Quant au fait que la requérante est une femme, en vertu de l'alinéa a) de la disposition 1.8 de l'instruction administrative ST/AI/1999/19, peuvent prétendre à un traitement préférentiel les femmes dont les qualifications sont sensiblement égales à celles des hommes candidats avec lesquels elles sont en concurrence, et, en l'espèce, ce n'était pas le cas des qualifications de la requérante. En conséquence, la question du traitement préférentiel ne s'est pas posée;

g) Quant à l'absence d'un document à part indiquant les critères d'évaluation, les exigences essentielles de la disposition 4.4 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 ont été respectées puisque l'AVP contenait les critères d'évaluation, qu'il a été examiné et approuvé par le Conseil central de contrôle et que les critères approuvés ont été utilisés par le jury d'entretien pour l'évaluation des candidats. Des preuves allant dans ce sens ont été fournies par le Directeur de programme adjoint, qui ont été confirmées par les évaluations des candidats. L'instruction administrative exige que les critères d'évaluation applicables approuvés par l'organe central de contrôle soient utilisés, mais elle n'exige pas que ces critères fassent l'objet d'un document à part.

Considérations

19. La disposition 4.4 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 n'exige pas la création d'une série de documents; elle prescrit seulement une procédure d'élaboration de l'avis de vacance de poste et des critères d'évaluation des candidats, qui fait intervenir d'abord le directeur de programme, puis, en ce qui concerne les critères, l'organe central de contrôle.

20. Pour ce qui est des rapports PAS de la requérante, rien ne prouve que le jury d'entretien n'ait pas fondé sa décision sur le principe, décrit par le Directeur de programme, selon lequel les résultats de la requérante n'étaient pas pleinement satisfaisants. Il reste que les responsabilités des postes auxquels la requérante a postulé étaient plus élevées que celles du poste qu'elle occupait. Ce n'est guère surprenant puisqu'elle recherchait une promotion à un niveau supérieur. Les critères étaient apparemment équitables et adéquats – la requérante n'a pas laissé entendre le contraire – et le compte rendu de la procédure d'évaluation concernant son entretien

établit, à mon avis, que le jury a examiné de manière exhaustive la mesure dans laquelle elle présentait les compétences nécessaires au niveau requis.

21. Une telle évaluation impose d'avoir un degré élevé de jugement et d'expérience qui ne pourra pas être transposé chez un juge occupant mes fonctions. Par conséquent, les choses étant ce qu'elles sont, à moins d'une anomalie évidente ou de preuves que des pièces non pertinentes ont été prises en compte, que des pièces pertinentes ont été négligées, ou encore d'une erreur de fait ou de droit, le Tribunal ne sera pas en mesure de conclure que la procédure a comporté des défauts notables ou qu'un jugement de valeur a été entaché d'erreur. Après tout, ce n'est pas le rôle du Tribunal de déterminer l'issue d'une procédure de promotion ou de nomination. Bien entendu, il faut que des comptes rendus exacts et équitables des événements soient établis afin qu'un examen critique soit possible. Le fait qu'un requérant affirme que, en vérité, il répondait aux critères pertinents dans une mesure suffisante pour justifier sa sélection ne suffit pas à prouver que le jury d'entretien a commis une erreur. C'est un point sur lequel des esprits raisonnables pourraient raisonnablement avoir des opinions divergentes, et cette divergence ne permet pas de conclure que l'un ou l'autre est dans l'erreur. Même si (par pure hypothèse) un requérant pouvait démontrer et convaincre le Tribunal qu'il réunissait les conditions requises pour être sélectionné, cela en soi ne prouverait pas qu'une opinion différente du jury d'entretien soit erronée. Mais, ainsi que je l'ai dit plus haut, le Tribunal n'est pas qualifié pour porter un tel jugement. Cela ne veut pas dire qu'il n'y aura pas d'affaires – quoiqu'elles doivent nécessairement être très rares – où l'issue de la procédure de sélection sera si manifestement injuste ou déraisonnable que l'on en déduira qu'il y a eu de graves défaillances, même si l'erreur n'apparaît pas de manière évidente et, dans un tel cas, le Tribunal en déduira qu'il y a eu un écart suffisant par rapport à la marche à suivre pour vicier la procédure. Dans le cas contraire, le requérant doit prouver qu'il y a eu erreur patente et, comme je l'ai dit, le simple fait que le Tribunal puisse parvenir à une conclusion différente de celle du jury d'entretien (en admettant qu'il soit possible d'amener par la persuasion le Tribunal à rendre une telle conclusion) ne signifierait pas que la procédure ait été entachée d'erreur de droit ou que l'évaluation ait été erronée.

22. En conséquence, le simple fait que les rapports PAS de la requérante ait suscité un espoir raisonnable que le jury donnerait une évaluation plus favorable de ses compétences ne permet pas de conclure que l'évaluation du jury ait été erronée ou déraisonnable. Quoi qu'il en soit, je devrai être sûr que j'ai apprécié à sa juste valeur l'écart (en admettant qu'il existe) entre les responsabilités assumées par la requérante au niveau P-4 et ce qui serait attendu d'elle en tant que P-5 dans les postes en question avant de pouvoir tirer la conclusion qu'il m'est demandé de tirer au nom de la requérante. Il va de soi que cette information relevait parfaitement des domaines de connaissance et de compréhension du jury, mais elle est pour ainsi dire complètement absente des miens. En conséquence, je dois rejeter l'argument de la requérante fondé sur les évaluations favorables de ses rapports PAS.

23. En ce qui concerne les atouts souhaitables que représentaient une expérience du travail en mission et la connaissance d'une deuxième langue officielle de l'ONU,

il est certain que le jury d'entretien était tenu de prendre en considération ces aspects des qualifications d'un candidat. Mais il est clair que l'importance donnée à leur présence ou à leur absence devait être évaluée en regard des autres atouts du candidat en particulier. Rien ne porte à croire (et la requérante n'a signalé aucun élément particulier allant dans ce sens) que le jury n'ait pas accordé le poids voulu à cette question. Quoi qu'il en soit, deux des candidats retenus avaient la connaissance de deux langues et une expérience du travail en mission, et le troisième avait une expérience du travail en mission et des compétences linguistiques appréciables. L'argument de la requérante concernant cette question est rejeté.

24. J'accepte l'argument du défendeur selon lequel la nomination de l'un des candidats à un poste de responsabilité ne préjugeait pas de ses qualifications en tant que candidat sous quel aspect que ce soit. Il est évident que les impératifs administratifs ne peuvent pas être mis en attente simplement parce qu'il se trouve qu'une ou plusieurs personnes disponibles et ayant les compétences voulues pour assumer des fonctions à un niveau plus élevé sont également candidates à une promotion. On peut imaginer des cas où une telle nomination pourrait être déconseillée, mais il n'y a, en l'espèce, aucune preuve quelle qu'elle soit qui motiverait une idée, encore moins une conclusion, allant dans ce sens.

25. Pour ce qui est de la parité hommes-femmes, il n'est pas possible d'analyser cette question en ne considérant que les trois postes mentionnés par la requérante. En tout état de cause, la préférence accordée à une candidate pour ce motif est subordonnée au fait qu'elle présente par ailleurs les qualifications requises. Le jury a estimé que la requérante ne présentait pas les qualifications requises et c'est pourquoi, du point de vue de la requérante, la question n'a pas été soulevée.

26. Plus généralement, je dois dire que j'ai examiné les Documents d'évaluation. Ils semblent être l'expression d'un examen minutieux et complet des dires des différents candidats. Je n'ai décelé aucune analyse ou conclusion qui pose problème ou qui m'ait porté à croire que la procédure ait pris une mauvaise direction ou n'ait pas été parfaitement correcte.

27. Au sujet de la notification, conformément à la disposition 9.5 de l'instruction ST/AI/2006/3, la requérante, en tant que candidate ayant passé l'entretien de sélection mais n'ayant été ni sélectionnée ni inscrite dans le fichier des candidats mis en réserve, aurait dû être informée par le Directeur de programme de la décision la concernant (voir aussi le paragraphe 5 de l'Annexe II). À mon avis, une annonce générale affichée sur Galaxy informant que le poste avait été pourvu, ce qui signifie par déduction que tous les candidats non sélectionnés avaient échoué, ne satisfait pas à cette exigence. Le Directeur de programme est tenu d'informer directement et individuellement les fonctionnaires concernés. Cela n'a pas été fait. Un candidat qui n'a pas été recommandé pour une nomination doit, pour des raisons pratiques, être classé dans la catégorie des fonctionnaires non disponibles pour une sélection mais, en prenant ce paragraphe à la lettre, la date de la notification ne peut survenir avant la nomination effective du candidat retenu. Il est difficile de savoir d'après les éléments de preuves quelle a été cette date et combien de temps après l'annonce a été affichée

sur Galaxy. Toutefois, la plainte de la requérante selon laquelle le retard a porté préjudice à ses droits de recourir en temps voulu au système de justice interne ne peut être acceptée. Les circonstances ici (même en supposant une quelconque erreur de droit), à moins d'avoir été très exceptionnelles, n'auraient pas pu justifier une ordonnance empêchant la nomination en question, en supposant que la requérante ait été notifiée de sa non-recommandation pour une nomination quelque temps avant que les nominations réelles aient eu lieu. Une telle ordonnance aurait porté préjudice aux droits du candidat retenu et il est difficile – mais peut-être pas impossible – d'envisager des circonstances où une telle ordonnance pourrait être rendue à bon escient. Dans de tels cas, le candidat retenu devra presque obligatoirement bénéficier d'une compensation financière avec, dans certains cas, d'autres ordonnances correctives accessoires. Toutefois, il n'y a ici, selon ma conclusion, aucune erreur de droit dans la procédure et, en conséquence, il n'y a pas lieu de poursuivre l'examen de cet argument.

28. La requérante n'a subi aucune perte ni angoisse supplémentaire du fait de la façon peu convenable et discourtoise dont elle a été informée de sa non-sélection, mais le respect des obligations particulières à l'égard des fonctionnaires prescrites par la procédure de sélection aux fins d'une nomination est important et représente l'un de nombreux droits précieux des fonctionnaires dont la privation constitue une violation de contrat. En conséquence, j'accorde des dommages-intérêts symboliques de 500 dollars pour cette violation de contrat. Ce montant est dû à l'expiration ou avant l'expiration d'un délai de 46 jours à compter de la date d'aujourd'hui, avec un intérêt annuel de 8 % jusqu'à ce que le paiement soit effectué.

Question supplémentaire

29. La requérante a témoigné que sa retraite devait prendre effet en novembre 2008 mais que ses services ont été prolongés jusqu'en décembre 2008. L'avis de vacance de poste qui devait permettre de sélectionner un candidat à son remplacement a été publié en mars 2008, mais aucun candidat n'avait été retenu. Elle a témoigné que, de ce fait et en raison de la lourde charge de travail et du taux élevé de rotation du personnel de son Groupe, elle s'est sentie tenue de continuer de travailler, sans être rémunérée et en assumant essentiellement les mêmes fonctions qu'avant sa retraite, pendant trois mois supplémentaires, jusqu'en mars 2009, date à laquelle son poste a été pourvu.

30. Il me paraît extraordinaire que la loyauté d'une fonctionnaire telle que la requérante soit exploitée ainsi par l'Organisation, sans aucune reconnaissance concrète de sa générosité. Il est anormal, par principe, de profiter de fonctionnaires que l'Organisation n'est pas disposée à rémunérer mais dont elle considère le travail nécessaire parce qu'elle n'a pas suffisamment prévu des circonstances inévitables (qu'il n'y a pas lieu d'exposer ici). Malheureusement, il ne me revient pas de rendre des ordonnances dans ce domaine mais, ayant maintenant porté la question à l'attention (j'espère) des hauts responsables, je ne peux qu'espérer que l'Organisation trouvera un moyen d'agir décemment en versant une prime pour le travail fourni avec tant de générosité et accepté avec tant d'ingratitude.

Conclusion

30. À l'exception de la compensation symbolique dont le versement est ordonné, la requête est rejetée.

(Signé)

Juge Michael Adams

Ainsi jugé le 18 mai 2010

Enregistré au greffe le 18 mai 2010

(Signé)

Hafida Lahiouel, greffière, New York