



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/2009/111  
Jugement n° : UNDT/2010/134  
Date : 26 juillet 2010  
Original : anglais

---

**Devant :** Juge Ebrahim-Carstens

**Greffe :** New York

**Greffier :** Hafida Lahiouel

LIARSKI

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil pour le requérant :**

Rose Dennis, OSLA

**Conseils pour le défendeur :**

Susan Maddox, ALS/Bureau de la gestion des ressources humaines,  
Secrétariat de l'ONU

## **Introduction**

1. Le requérant, fonctionnaire du budget-programme au Bureau de la planification, du budget et de la comptabilité (BPPBC), fait appel de la décision de ne pas le sélectionner pour un poste d'administrateur chargé du budget-programme de classe P-5 dont la vacance a été annoncée le 28 février 2007. Le requérant prétend que son dossier de candidature à ce poste n'a pas été examiné de manière approfondie et équitable.

2. Le requérant a déposé une demande auprès du Tribunal du contentieux administratif le 3 septembre 2009. Une audience préliminaire a eu lieu le 19 janvier 2010. Par la suite, les parties ont déposé des mémoires en réponse à mes ordonnances datées du 2 février, du 17 mars et du 7 juin 2010. Le dossier de candidature, la réponse du défendeur et les observations supplémentaires déposées par les parties en réponse à mes ordonnances constituent les actes exposant les faits de la cause. Les parties ont consenti à ce que cette question soit tranchée sur la base des documents soumis.

## **Les faits**

3. Le requérant a rejoint l'Organisation des Nations Unies en mai 1985 en tant que comptable de classe P-3. En 1988, il a été transféré à la Division de planification des programmes et du budget du BPPBC, en tant que fonctionnaire chargé du budget-programme et, en juin 1995, il a été promu à la classe P-4. Il occupe un poste permanent.

4. Entre janvier 2001 et avril 2007, le requérant a postulé à plusieurs postes de classe P-5, y compris à celui d'administrateur chargé du budget-programme annoncé le 28 février 2007. Il n'a pas réussi, mais il a été placé sur la liste des candidats approuvés pour des fonctions similaires.

5. Le poste vacant annoncé le 28 février 2007 n'exigeait aucun nombre d'années d'expérience. En fait, l'avis de vacance de poste définit l'expérience professionnelle requise comme une « expérience acquise, à des niveaux de responsabilité croissants, des systèmes budgétaires, de l'administration et de la gestion financière ou dans un domaine connexe, notamment dans le domaine des politiques et pratiques budgétaires ». Le requérant a été pris en considération pour ce poste vacant dans un délai de 30 jours et a été l'un des 13 candidats présélectionnés pour les entretiens. Les entretiens ont eu lieu en avril 2007. Quatre candidats, dont le requérant, étaient réputés avoir rempli toutes les conditions requises pour le poste, et ont été inscrits sur la liste des candidats recommandés. Le Conseil central de contrôle a approuvé le processus d'évaluation. Le 13 août 2007, le requérant a été informé qu'il n'avait pas été choisi pour le poste, et a de nouveau été inscrit sur la liste des candidats approuvés pour des fonctions similaires.

6. Il a déposé une demande de révision de la décision administrative et fait appel par la suite auprès de la Commission paritaire de recours. La Commission paritaire a constaté que la candidature du requérant a été examinée de manière approfondie et équitable et que l'Organisation n'a pas violé les conditions de l'engagement. Par une lettre datée du 6 mai 2009, le Secrétaire général adjoint a informé le requérant de la décision du Secrétaire

général d'adopter les recommandations de la Commission paritaire et de ne prendre aucune autre mesure dans son cas.

### **Observations du requérant**

7. Les principales prétentions du requérant sont les suivantes :

- a) L'avis de vacance s'est abusivement écarté du profil d'emploi type applicable et des normes fixées par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). En particulier, il aurait dû définir la durée et le type de l'expérience pratique requise pour le poste. En vertu des normes-cadres de classement des emplois de spécialistes de gestion financière et budgétaire élaborées par la CFPI (classement des emplois : normes du deuxième niveau pour les spécialistes de gestion financière, document ICSC/22/R.17 du 5 juin 1985), ainsi que les Directives régissant la détermination de la classe et de l'échelon de recrutement des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du Secrétariat de l'ONU (30 juillet 2004), un minimum de dix ans d'expérience était nécessaire. Les modifications de l'avis de vacance de poste ont été apportées au détriment du requérant, du fait qu'elles ont, notamment, permis à d'autres candidats qui n'avaient peut-être pas le nombre requis d'années d'expérience d'être pris en compte dans le processus de sélection.
- b) Les critères d'évaluation étaient arbitraires, incorrects et non conformes aux conditions requises. L'évaluation du requérant par le jury contenait des erreurs de fait et des résultats erronés, notamment en ce qui concerne les qualifications, les compétences et l'expérience du requérant. En outre, il est difficile de comprendre comment le candidat retenu qui, lors d'évaluations faites auparavant, avait obtenu une note inférieure à celle du requérant, est devenu plus qualifié que ce dernier pour le poste actuel.
- c) Le fait de n'avoir pas examiné de manière approfondie et équitable la candidature du requérant à l'occasion de diverses procédures de sélection montre une tendance à la discrimination à son égard par rapport à d'autres candidats qui possédaient moins de compétences et avaient moins d'années de service que lui.
- d) Il a été victime d'une violation de la légalité par la Commission paritaire, qui avait refusé d'examiner sa demande de prendre en considération tous les documents et informations utiles à l'appui de son appel.
- e) Le défendeur n'a pas produit les pièces relatives à la désignation des fonctionnaires appelés à exercer des fonctions substantielles de gestion des ressources financières, humaines ou matérielles et d'administration des services généraux, comme l'exigent l'instruction administrative ST/AI/2006/3 et la circulaire ST/SGB/2005/7. Aucun élément de preuve n'a été produit quant à la question de savoir si la candidature du requérant a été examinée en vue de la désignation du titulaire du poste.

8. Le requérant demande une indemnisation calculée sur la base de la différence entre un traitement de la classe P-5, aux échelons correspondants, qui se serait accumulé, et son salaire actuel de la classe P-4, à partir de la date à laquelle sa promotion à la classe P-5 serait devenue effective en 2007. Il demande également une indemnité d'un montant correspondant à une année de salaire de base net du fait qu'il n'a pas eu droit à une procédure régulière et qu'il a fait l'objet de discrimination.

### **Observations du défendeur**

9. Les principales prétentions du défendeur sont les suivantes :

- a) La candidature du requérant à ce poste a été examinée de manière approfondie et équitable. L'expérience et les qualifications définies dans l'avis de vacance ont été conformes aux conditions prévues par le profil d'emploi type pour un poste d'administrateur des finances et du budget/chef de section de classe P-5. Il n'est pas nécessaire de préciser le nombre d'années d'expérience dans l'avis de vacance de poste. Dans tous les cas, le nombre d'années d'expérience n'est qu'un des critères à remplir, et tous les candidats recommandés avaient plus de dix ans d'expérience. Tant le requérant que le candidat retenu ont été jugés aptes à occuper ce poste. La sélection finale a été faite en conformité avec le paragraphe 9.2 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3, qui dispose :

Le chef de département ou de bureau choisit le candidat qu'il juge le plus qualifié pour exercer les fonctions attachées au poste, compte tenu des buts et objectifs de l'Organisation en matière de ressources humaines tels qu'énoncés dans le plan d'action du département intéressé en la matière, notamment en ce qui concerne la répartition géographique et la parité, et après que les candidatures internes ont été dûment prises en considération.

- b) Le requérant n'a pas étayé ses prétentions concernant une éventuelle irrégularité de procédure, motivation illicite ou discrimination. La non-sélection du requérant aux postes auxquels il avait postulé précédemment est insuffisante en soi pour prouver une quelconque discrimination ou motivation illicite.
- c) Le requérant a mal interprété les pouvoirs de la CFPI en matière de recrutement au sein de l'Organisation et confondu les critères de classement des postes avec le processus de recrutement. Le document ICSC/22/R.17 ne concerne que les normes de classement des postes, et les directives régissant la détermination de la classe et de l'échelon de recrutement des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sont utilisées pour déterminer le niveau et l'échelon d'un membre du personnel une fois qu'il est recruté. Ces documents n'exigent pas que l'avis de vacance d'un poste de classe P-5 précise qu'un minimum de 10 ans d'expérience professionnelle est requis.

- d) Le défendeur a d'abord fait valoir que la désignation des fonctionnaires appelés à exercer des fonctions substantielles de gestion des ressources financières, humaines et matérielles conformément à la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/7 n'était pas requise pour le poste en question. À l'appui de cette prétention, le défendeur a présenté un mémorandum du Contrôleur (Sous-Secrétaire général à la planification des programmes, au budget et aux finances) datée du 17 février 2010, déclarant que « le processus de désignation prévu dans la circulaire ST/SGB/2005/7 n'est pas applicable au poste de la Division de la planification des programmes et du budget auquel le requérant a postulé ». En réponse à d'autres ordonnances du Tribunal, le défendeur a modifié sa position et soutenu que, bien que le poste en question ne demandait pas d'importantes fonctions dans la gestion du personnel et des services généraux, il exigeait l'accomplissement d'importantes fonctions financières, mais aucune désignation officielle n'était requise, puisqu'il s'agissait de l'évaluation et de la sélection de candidats à des postes vacants. Le Contrôleur a examiné au cours du processus de sélection la question de savoir si le candidat retenu était apte à assumer des fonctions financières et conclu qu'il avait l'expérience et les qualifications requises à cet effet. En tant que candidat présélectionné, le requérant a également été déclaré apte à s'acquitter des importantes fonctions de gestion financière liées au poste à pourvoir.

### **Questions préliminaires**

10. Il y a plusieurs questions préliminaires qui doivent être discutées dès le début. La portée de la présente demande doit être limitée à la décision attaquée, par laquelle la candidature du requérant est rejetée pour le poste de classe P-5 annoncé le 28 février 2007. Les communications concernant la non-sélection du requérant pour d'autres postes vacants ne sont pertinentes que dans la mesure où elles peuvent fournir des informations sur les motifs de la décision contestée.

11. Le requérant fait valoir que la Commission paritaire, en violation de la légalité, n'a pas examiné tous les documents et renseignements pertinents. Le Tribunal du contentieux est compétent pour connaître des appels interjetés contestant des décisions administratives et non des conclusions, recommandations ou rapports de la Commission paritaire. Par conséquent, la prétention du requérant concernant la procédure engagée auprès de la Commission paritaire n'est pas une question à examiner par ce Tribunal. En tout état de cause, le Tribunal a examiné les documents et renseignements pertinents.

12. Le 7 juin 2010, j'ai ordonné au défendeur de fournir au requérant des copies sous forme expurgée des comptes rendus de la procédure de sélection attaquée, y compris l'évaluation des entretiens. Les documents ont ensuite été transmis au requérant et, le 22 juin 2010, il a déposé des observations que j'ai examinées avec soin, notamment en ce qui concerne l'évaluation des autres candidats.

13. Dans sa communication datée du 22 juin 2010, le requérant a demandé « que toutes les copies officielles des versions précédemment approuvées [du profil d'emploi type

pour le poste en question], ainsi que les formulaires de classement des emplois, soient également mis à la disposition du Tribunal pour information et pris en compte dans l'examen de la présente affaire ». Après avoir examiné attentivement les documents en ma possession, j'estime que les comptes rendus demandés par le candidat ne seront d'aucun secours au Tribunal dans la présente affaire. Par conséquent, j'ai décidé de ne pas ordonner leur production.

### **Exposé des motifs**

#### *Avis de vacance de poste*

14. Le requérant soutient que l'avis de vacance de poste s'est abusivement écarté du profil d'emploi type pour les postes de la classe P-5. Un profil d'emploi type est une définition d'emploi type englobant un groupe important d'emplois voisins dont les principales caractéristiques sont analogues pour ce qui est des fonctions et attributions, du niveau d'instruction, de l'expérience professionnelle, des compétences techniques et des qualifications de base (voir la section 1 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3). Aux termes de l'annexe II de l'instruction administrative ST/AI/2006/3, le directeur de programme est chargé de déterminer si un profil d'emploi type existe dans la base de données des profils d'emploi types gérée par le Bureau de la gestion des ressources humaines et de préparer un avis de vacance pour examen par ce dernier. La section 4.3 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 stipule que l'avis de vacance de poste précise les qualifications, aptitudes et compétences requises et tient compte du classement des fonctions attachées au poste, « *en utilisant dans la mesure du possible* la base de données des profils d'emploi types du Bureau de la gestion des ressources humaines » (non souligné dans le texte). Par conséquent, comme le Tribunal du contentieux a décidé dans l'affaire *Krioutchkov* UNDT/2010/065, des exigences différentes de celles qui sont définies dans un profil d'emploi type qui sont considérées comme nécessaires ou souhaitables pour un poste donné sont autorisées, à condition que les rédacteurs de l'avis de vacance de poste ne soient pas influencés par des facteurs non pertinents ou des motifs inavoués lors de la rédaction des conditions à remplir pour occuper le poste en question.

15. Conformément aux ordonnances du Tribunal, le requérant a produit le profil d'emploi type pour un administrateur des finances et du budget/chef de section de la classe P-5 approuvé par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines le 31 juillet 2006 et applicable pour la période couverte par la présente affaire. Ce profil d'emploi type n'exige aucun nombre minimum d'années d'expérience. Dans la section concernant l'expérience, cette exigence est formulée comme suit :

À des niveaux de responsabilité croissants dans le domaine de la gestion financière et des systèmes budgétaires. Réalisation de travaux efficaces liés à deux chapitres du budget-programme ou à des budgets d'opérations de maintien de la paix, ou direction efficace d'une équipe chargée de plusieurs budgets. Solide expérience dans le domaine de la gestion financière. Expérience pratique dans un milieu financier à l'ONU. Une expérience professionnelle dans le domaine des opérations de maintien de la paix ou autres opérations sur le terrain est hautement souhaitable.

16. Par conséquent, le critère de l'avis de vacance concernant l'expérience est conforme au profil d'emploi type applicable. À la lumière de ce qui précède, j'en viens maintenant à la question de savoir si le profil d'emploi type utilisé pour rédiger l'avis de vacance était contraire aux règles établies ou non.

17. À mon avis, le requérant est induit en erreur lorsqu'il se fonde sur les directives régissant la détermination de la classe et de l'échelon de recrutement des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Les directives fixent le minimum d'expérience requis pour le classement à certains niveaux et précisent que l'expérience exigée des titulaires d'un doctorat ou d'une maîtrise pour la classe P-5 est de 10 ans. Toutefois, elles prévoient qu'elles « ne s'appliquent **que pour la détermination de l'échelon** de recrutement des fonctionnaires engagés en vertu des dispositions de la série 100 du Règlement du personnel après diffusion d'un avis de vacance de poste aux termes de l'instruction administrative ST/AI/ 2006/3, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 (en gras dans l'original). Ces candidats remplissent par définition les conditions spécifiées dans l'avis de vacance de poste, et la classe de recrutement est toujours celle qui y est indiquée ». Les directives prévoient en outre que les avis de vacance peuvent ne pas préciser le nombre d'années d'expérience : « lorsque [l'avis de vacance] ne spécifie pas le nombre minimum d'années d'expérience professionnelle, [les fonctionnaires chargés des ressources humaines] passent à l'échelon I du barème des rémunérations et déterminent l'échelon de recrutement en tenant compte de l'expérience et des titres universitaires ». Par conséquent, même si j'accepte ces directives comme n'étant rien d'autre qu'une simple procédure interne de nature consultative (et non contraignante), les termes qu'elles utilisent montrent clairement qu'elles ne créent pas une obligation d'inclure un certain nombre d'années d'expérience dans chaque profil d'emploi type ou annonce de vacance de poste.

18. Il est plus difficile de répondre à la question de savoir si le profil d'emploi type en question constituait une violation des conditions fixées par le document ICSC/22/R.17 auquel se réfère le requérant et, en fin de compte, le Tribunal n'a pas besoin de l'examiner. Le document ICSC/22/R.17 précise que la norme-cadre de classement des emplois de spécialistes de gestion financière et budgétaire proposée (décrite comme « norme du deuxième niveau ») est un *projet* soumis par le Sous-Comité pour le classement des emplois et recommandé à la CFPI afin qu'elle « décide de promulguer la norme du deuxième niveau des spécialistes de gestion financière figurant à l'annexe II pour application immédiate par les organisations concernées ». L'annexe II du document définit deux autres « critères de classement » des postes de la classe P-5 : « une expérience professionnelle de plus de 10 ans au niveau national ou de plus de 5 ans au niveau international dans le domaine des finances ». Bien que le document ICSC/22/R.17 ne contienne que le *projet* de normes, le requérant les invoque comme si elles avaient un caractère obligatoire pour l'Organisation. Le défendeur ne fait aucune objection à ce sujet et je suis, par conséquent, disposé à accepter que les normes énoncées dans le document ICSC/22/R.17 sont au moins d'une certaine pertinence (pour les raisons indiquées ci-dessous, il n'y a pas lieu d'examiner en détail leur statut juridique réel). Bien que les exigences en matière de classement des postes soient distinctes de celles des procédures de recrutement, le défendeur a admis (à juste titre, à mon avis) qu'ils se chevauchent, car les tâches et fonctions définies dans l'avis de vacance de poste ne doivent pas s'écarter

des normes au point de dénaturer celles qui sont attachées au poste en question. Par conséquent, je pense que si certaines exigences d'un avis de vacance de poste sont contraires aux normes énoncées dans le document ICSC/22/R.17 (sous réserve que l'Organisation les accepte) et sont ainsi appliquées de manière abusive à une procédure de sélection, cette application peut entraîner une violation des procédures établies et, éventuellement, des droits du requérant. Toutefois, je ne crois pas que ce soit le cas en l'espèce et, en tout état de cause, il est clair, d'après les documents relatifs à la sélection produits conformément à mon ordonnance, que tous les candidats recommandés pour le poste, y compris le requérant, avaient au moins dix années d'expérience dans le domaine concerné. L'expérience de chaque candidat a été notée et examinée sous la rubrique « expérience » des fiches d'évaluation du jury et je n'ai aucune raison de penser que cette évaluation était incorrecte. Par conséquent, j'estime que la référence à l'expérience professionnelle, à des niveaux de responsabilité de plus en plus élevés, par opposition à l'exigence d'un minimum de dix années d'expérience, n'avait aucun effet préjudiciable sur le requérant.

#### *Examen approfondi et équitable*

19. Bien que le requérant soit sans aucun doute un membre du personnel très expérimenté et hautement qualifié, il *ne peut être* promu. En revanche, il a droit à un examen approfondi et équitable de sa candidature à une promotion à travers une procédure de sélection après mise au concours qui ne soit pas entachée d'une motivation irrégulière. En général, le Tribunal ne substitue pas sa décision à une décision fondée sur le pouvoir discrétionnaire de l'Administration en matière de nominations et de promotion, mais il peut examiner la question de savoir si le processus de sélection s'est déroulé d'une manière abusive ou irrégulière, ou s'il est entaché d'erreur, et déterminer si la décision qui en résulte est viciée par des considérations injustifiées ou si elle est manifestement déraisonnable (voir *Solanki* UNDT/2009/045, *Joshi* UNDT/2009/047, *Tsoneva* UNDT/2009/048, *Krioutchkov* UNDT/2010/065, *Rolland* UNDT/2010/095.)

20. Dans sa demande, le requérant conteste la régularité de l'évaluation de ses compétences et de son expérience lors de l'entretien, notamment par rapport aux autres candidats, et le poids accordé à ses certificats de langue. J'ai examiné la demande soumise par le requérant et les comptes rendus de la sélection, et je ne suis pas convaincu que ses critiques concernant l'évaluation du jury soient suffisantes pour conclure que ce dernier n'a pas examiné de manière approfondie et équitable sa candidature et que ses conclusions étaient manifestement déraisonnables.

21. J'estime que le requérant n'a ni réussi à clarifier les motifs de la discrimination alléguée, ni présenté des preuves à l'appui de sa prétention. Le fait qu'il ait postulé à plusieurs postes de classe P-5 pendant un certain nombre d'années et qu'il n'ait pas encore été promu n'est pas une preuve suffisante en soi pour permettre de conclure à un comportement discriminatoire. Je constate que le requérant n'a pas fourni de preuves suffisantes à l'appui de la prétention selon laquelle le processus de sélection a été entaché de préjugés et de discrimination, et qu'il cache des motifs répréhensibles.

22. Le requérant fait valoir que le jury de sélection n'avait pas accès à l'un des rapports du système électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires le concernant, car ce rapport n'était pas encore disponible au moment de la sélection. La requérant n'a pas insisté sur cet argument dans les conclusions qu'il a présentées devant le Tribunal. Toutefois, j'ai examiné la question et j'estime que cette prétention n'est pas fondée, même si le rapport d'évaluation en ligne (e-PAS) déjà établi n'avait pas été mis à la disposition du jury de sélection (ce qui, en tout cas, ne m'incite pas à conclure à une volonté de nuire). Les évaluations antérieures du requérant étaient disponibles et il n'y a pas de raison de conclure que le jury de sélection ne s'est pas fondé sur l'hypothèse que le comportement professionnel du requérant était pleinement satisfaisant.

*Désignation des fonctionnaires appelés à exercer des fonctions substantielles*

23. Le requérant soutient que le défendeur n'a pas produit les informations relatives à la désignation des candidats appelés à exercer des fonctions substantielles de gestion des ressources financières, humaines et matérielles. En outre, selon le requérant, s'il n'avait pas été jugé apte à exercer ces fonctions, l'Administration aurait dû lui fournir une explication écrite. Le défendeur affirme que l'aptitude du candidat retenu à exercer des fonctions substantielles a été examinée par le Contrôleur au cours de la sélection. Dans ses observations finales, le défendeur prétend que les seules fonctions substantielles à exercer avaient trait à la gestion financière, et le requérant n'a pas apporté la preuve que le poste appelait à des fonctions substantielles autres que dans le domaine des finances.

24. En vertu du paragraphe 9.1 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3,

Lorsque des tâches de gestion financière, de gestion du personnel ou d'administration des services généraux représentent une partie importante des fonctions attachées au poste, le service administratif ou le service du personnel concerné communique au Bureau de la gestion des ressources humaines le nom du candidat proposé, afin d'obtenir l'accord préalable prévu dans la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/7 avant qu'un candidat ne soit sélectionné.

25. La section 2 de la circulaire ST/SGB/2005/7 habilite le Secrétaire général adjoint à la gestion à désigner les fonctionnaires appelés à exercer des fonctions substantielles de gestion des ressources financières, humaines et matérielles, où qu'ils soient affectés au sein de l'Organisation. En outre, il prévoit que le Secrétaire général adjoint à la gestion laisse toutefois au Contrôleur et Sous-Secrétaire général à la planification des programmes, au budget et aux finances, au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et au Sous-Secrétaire général aux services centraux d'appui le soin de désigner, chacun dans les services relevant de sa compétence, les fonctionnaires appelés à exercer des fonctions substantielles. En vertu de la section 5 de la circulaire ST/SGB/2005/7, la désignation de tout administrateur, quelle que soit sa classe, dont les attributions revêtent en tout ou en partie un caractère financier, est soumise, pour décision définitive, au Contrôleur.

26. Le paragraphe 10 des Directives relatives à la désignation des fonctionnaires appelés à exercer des fonctions substantielles de gestion des ressources financières,

humaines et matérielles (les Directives), approuvées par le Secrétaire général adjoint à la gestion le 14 novembre 2006, dispose :

Pour les nominations d'un an ou plus effectuées en vertu du système de sélection du personnel défini par l'instruction administrative ST/AI/2006/3 (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007), les propositions de désignation des fonctionnaires appelés à exercer des fonctions substantielles de gestion des ressources financières, humaines et matérielles doivent être soumises au [Département de la gestion] après examen par les organes centraux de contrôle des candidatures proposées à un poste vacant, afin d'obtenir un accord préalable avant qu'un candidat ne soit sélectionné par le chef de département.

27. Il n'est pas contesté que le poste en question comportait des fonctions substantielles de gestion financière et que le paragraphe 10 des Directives s'applique à la sélection du titulaire du poste en question. En vertu de cette disposition, avant la sélection du candidat retenu, une proposition le désignant pour le poste à pourvoir doit être soumise au Département de la gestion. Le défendeur fait valoir que dans la mesure où le poste en question comportait des fonctions substantielles de gestion des ressources financières (et non de gestion des ressources humaines et d'administration des services généraux), la question de la désignation a été traitée dans le cadre de la décision de sélection faite par le Contrôleur, étant donné qu'il est également chef du bureau concerné par le processus de sélection et que le poste à pourvoir relève de son bureau.

28. Les prétentions du défendeur au sujet du processus de désignation manquent de clarté et se contredisent, et le Tribunal doit rendre plusieurs ordonnances pour obtenir de plus amples informations et ses comptes rendus. Bien qu'il ait déclaré dans son exposé final que le dossier du candidat retenu a été examiné aux fins de la désignation des fonctionnaires appelés à exercer des fonctions substantielles de gestion financière avant sa sélection, le défendeur n'a pas réussi à fournir un compte rendu écrit d'un tel examen, se contentant d'affirmer que, dans la mesure où le poste était à pourvoir au BPPBC, le Contrôleur a examiné la question de la désignation lorsqu'il a décidé de sélectionner le candidat. Sur les observations dont je dispose, je ne vois aucune bonne raison d'accepter cette déclaration sans mettre en doute les intentions du défendeur, en l'absence de pièces justificatives, en particulier compte tenu de ses observations antérieures selon lesquelles le poste en question ne comporte aucune fonction substantielle et ne nécessite aucune désignation, et qu'aucune désignation n'a pas été effectuée. En fait, le défendeur a lui-même déclaré le 6 juillet 2010 que la désignation « ne faisait pas partie du processus de sélection », ajoutant, toutefois, que cette distinction ne s'applique qu'aux « postes impliquant des fonctions substantielles de gestion *ne relevant pas du BPPBC* » (non souligné dans l'original). Le défendeur n'a pas réussi à expliquer le fondement de ce traitement différent entre les postes du BPPBC les autres. Il n'y a aucune disposition dans l'instruction administrative ST/AI/2006/3 ou la circulaire ST/SGB/2005/7 qui exempte le BPPBC de mener le processus de désignation conformément aux procédures établies. Soit le processus de désignation a eu lieu, soit il n'a pas eu lieu. S'il a eu lieu, les dossiers du processus de désignation doivent bien exister. Toutefois, le défendeur n'a fourni au Tribunal aucun dossier et, par conséquent, j'en déduis qu'aucun véritable processus de

désignation du candidat tel que prescrit par l'instruction administrative ST/AI/2006/3 et la circulaire ST/SGB/2005/7 n'a eu lieu.

29. Je vais à présent trancher la question des conséquences de l'incapacité du défendeur de suivre correctement le processus de désignation du candidat appelé à exercer des fonctions substantielles de gestion financière. J'estime que cette erreur de procédure n'as pas violé le droit du requérant à un examen approfondi et équitable de sa candidature au poste. Le requérant n'a pas réussi à démontrer que le processus de désignation aurait conduit à sa sélection et à sa nomination s'il avait été correctement mené. Comme le requérant l'a déclaré à juste titre dans sa communication datée du 22 juin 2010, l'évaluation et la sélection de candidats en vertu de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 et les dispositions de la circulaire ST/SGB/2005/7 relatives à la désignation constituent des processus distincts. Il n'y a tout simplement aucun élément qui prouve que le requérant aurait été nommé en l'absence d'une erreur de procédure dans la désignation du candidat retenu. Par conséquent, j'estime que le requérant n'a droit à aucune indemnité puisqu'il n'y a aucune violation de ses droits.

### **Conclusion**

30. À mon avis, l'exigence concernant l'expérience, avec des responsabilités croissantes, dans l'avis de vacance de poste en question correspondait au profil d'emploi type et n'a pas porté préjudice au requérant. En outre, même si l'Organisation n'a pas réussi à désigner dans les règles le candidat appelé à effectuer des tâches substantielles de gestion financière et à présenter des justificatifs, il n'en est pas résulté une violation des droits du requérant.

31. Je ne trouve e aucune preuve de discrimination à l'encontre du requérant, ni d'erreur de procédure susceptible d'entacher le résultat du processus. Le fait est qu'un autre candidat a été jugé plus apte pour le poste et je constate que cette décision relevait bien du pouvoir discrétionnaire du défendeur, qu'elle n'était entachée d'aucun abus et qu'elle n'était pas manifestement déraisonnable.

32. Par conséquent, cet argument est rejeté.

(Signé)  
Juge Ebrahim-Carstens

Le 26 juillet 2010

Enregistré au greffe le 26 juillet 2010

(Signé)  
Hafida Lahiouel, greffier, New York