



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NY/2010/019/  
UNAT/1622  
Jugement n° : UNDT/2011/058  
Date: 30 mars 2011  
Français  
Original : anglais

---

**Devant :** Juge Marilyn J. Kaman

**Greffe :** New York

**Greffier :** Santiago Villalpando

KOZLOV & ROMADANOV

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil pour les requérants :**

Duke Danquah, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil pour le défendeur :**

Alan Gutman, Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

## **Introduction**

1. Les requérants contestent un exercice de promotion réalisé en 2006 pour le poste d'éditeur de langue russe de classe P-3 (« le poste ») à la Section d'édition des documents officiels du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, auquel ils ont fait acte de candidature, mais n'ont pas été retenus.

2. En résumé, les requérants et un troisième candidat ont participé à un entretien de sélection comme candidats internes pour le poste, le troisième candidat a été recommandé. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a par la suite disqualifié ce candidat au motif qu'il n'était pas officiellement inscrit sur le fichier des candidats admissibles aux postes d'éditeur de langue russe après examen des compétences. Les deux requérants avaient réussi cet examen en 1987 et 1988 et étaient donc inscrits sur le fichier. (Le troisième candidat ne remplissait pas non plus une deuxième exigence de compétence pour le poste, à savoir une expérience préalable en matière d'édition.)

3. Après avoir été jugé non qualifié pour occuper le poste, le troisième candidat (ci-après dénommé « le candidat initialement retenu ») a été éliminé, mais les requérants n'ont pas pour autant été reconsidérés pour le poste. Au contraire, le poste a été accordé à une candidate (ci-après dénommée « la candidate finalement retenue ») dont les conditions de nomination et les qualifications pour pourvoir le poste seront abordées plus loin dans le présent jugement.

4. Les requérants contestent les procédures de sélection utilisées pour pourvoir le poste.

5. Chaque requérant demande une indemnisation financière pour cause de refus injustifié d'une prise en considération pleine et équitable de leur candidature au poste P-3, de perte de possibilité de postuler au nouveau poste d'éditeur de langue russe de

classe P-4 qui avait été créé à la Section d'édition des documents officiels après le rejet de leur candidature au poste P-3 et de préjudice moral.

### **Historique de la procédure**

6. En octobre 2006, les requérants ont demandé séparément une révision de la décision administrative de nommer au poste le candidat initialement retenu, et non l'un des requérants, en formant finalement un recours contre la décision en janvier 2007 devant la Commission paritaire de recours. Il semble que la Commission ait décidé de traiter ensemble les recours présentés séparément par les requérants en raison de la similitude et de la chronologie des faits.

7. Le 6 mars 2008, la Commission a publié le rapport conjoint no 1966, concluant à l'unanimité que le défendeur ne s'était « pas acquitté de la responsabilité qui lui incombait de prouver que les [requérants] avaient été pleinement et équitablement pris en considération pour le poste ». La Commission a recommandé qu'il soit versé à chaque requérant quatre mois de traitement de base net à titre d'indemnisation.

8. Le 18 juin 2008, le Secrétaire général a rejeté la recommandation de la Commission, et le 4 septembre 2008, les requérants ont conjointement fait appel de cette décision auprès de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies.

9. Le 6 janvier 2010, les parties ont été informées par courrier électronique que l'affaire avait été renvoyée au Greffe du Tribunal du contentieux administratif à New York. Aucune des parties n'a soulevé la question de la jonction d'instances. Le Tribunal a donc jugé qu'il était approprié de traiter les demandes des requérants dans un seul jugement.

## Question

10. La principale question de fond devant être examinée par le Tribunal pourrait être formulée comme suit : le défendeur a-t-il dûment exercé son pouvoir discrétionnaire et suivi les procédures appropriées lors de l'exercice de sélection initial pour le poste et lorsque celui-ci a par la suite été attribué à la candidate finalement retenue?

## Résumé des faits pertinents et de la procédure

11. Le 25 juillet 1988, le Chef par intérim (d'alors) du Service russe de traduction a adressé un mémorandum au Département des services de conférence (d'alors) confirmant le nom des diplômés du programme de formation linguistique de l'ONU pour 1987-1988. Les requérants étaient au nombre de ces diplômés, tous les deux ayant réussi les examens de traduction et d'édition de cette année-là. D'après la réponse du défendeur à l'ordonnance n° 258 (NY/2010) du 29 septembre 2010, au paragraphe 2, cela signifie que « [a]yant réussi le concours, [les requérants] sont automatiquement inscrits sur le fichier [d'éditeurs de langue russe] ». Au moment du processus de sélection dans la présente affaire, les requérants possédaient également au moins deux ans d'expérience en matière d'édition.

12. Le premier requérant, M. Kozlov, était entré à l'Organisation le 11 octobre 1988 à titre de traducteur adjoint pour une période de durée déterminée à la classe P-2 au Service russe de traduction de la Division de la traduction, Département des services de conférence. Le 1<sup>er</sup> janvier 1990, il avait été réaffecté à la Section d'édition des documents officiels comme éditeur adjoint de 1<sup>re</sup> classe. Le 1<sup>er</sup> mai 1992, il avait été promu à la classe P-3 comme éditeur à la Section d'édition des documents officiels. Le 1<sup>er</sup> novembre 1995, son engagement avait été converti en un engagement permanent. Le 11 octobre 2004, il avait été réaffecté au Service russe de traduction à titre de traducteur.

13. Le deuxième requérant, M. Romadanov, était entré à l'Organisation le 5 octobre 1988 à titre de traducteur adjoint pour une période de durée déterminée à la classe P-2 au Service russe de traduction de la Division de la traduction, Département des services de conférence. Le 22 janvier 1990, il avait été réaffecté à la Section d'édition des documents officiels comme éditeur adjoint de 1<sup>re</sup> classe. Le 1<sup>er</sup> janvier 1992, il avait été promu à la classe P-3 comme éditeur à la Section d'édition des documents officiels. Le 1<sup>er</sup> novembre 1995, son engagement de durée déterminée avait été converti en un engagement permanent. Le 1<sup>er</sup> janvier 2004, il avait été réaffecté au Service russe de traduction à titre de traducteur.

14. Au moment de l'entretien, le candidat initialement retenu occupait le poste de rédacteur de procès-verbaux à la Section d'édition des documents officiels du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences à la classe P-3, échelon 13. Le candidat s'était vu accorder un engagement à titre permanent à l'Organisation des Nations Unies en septembre 1997. Le dossier mentionne que le candidat initialement retenu n'avait jamais passé ni réussi le concours exigé pour être inscrit sur le fichier d'éditeurs de langue russe (une compétence exigée pour le poste). Le dossier mentionne également que le candidat initialement retenu ne possédait pas l'expérience préalable de deux ans en matière d'édition (une autre compétence exigée pour le poste).

15. Le 8 août 2006, le poste a fait l'objet d'un « avis de vacance de poste » interne dont la date limite pour la réception des candidatures était fixée au 22 août 2006 (voir la requête des requérants déposée auprès de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies, annexe 4). Cet avis ne contenait pas toutes les informations requises en vertu de la section 4.5 (qualifications, aptitudes et compétences requises, classement des fonctions attachées au poste, date de publication et date limite pour la réception des candidatures) de l'instruction administrative ST/AI/2002/4. L'avis de vacance de poste ne précisait pas le classement des fonctions attachées au poste, la

date de publication et, le plus important, si le poste était un contrat de durée déterminée ou s'il était provisoirement vacant.

16. L'avis de vacance énumérait les responsabilités, les compétences et les qualifications et aptitudes requises comme suit :

Responsabilités :

Édite des textes de nature spécialisée afin d'assurer l'exactitude, la clarté, la cohésion et la conformité avec les normes, règles et pratiques de l'Organisation des Nations Unies.

Consulte les départements auteurs, les traducteurs et les réviseurs et effectue des recherches pour lever les ambiguïtés et corriger les erreurs importantes.

Vérifie sa version linguistique par rapport à la langue du texte original, reformule les passages incorrects ou imprécis et traduit et insère les passages ayant été omis.

...

Compétences :

Professionnalisme – Excellente aptitude à rédiger et à analyser; aptitude à repérer les erreurs et les incohérences dans un texte; aptitude à saisir les nuances; connaissance approfondie des techniques de recherche.

Jugement et prise de décision – Bon jugement, discrétion et souplesse; tact et capacité de négociation.

Planification et organisation – Aptitude à gérer son propre travail et à fixer des priorités lorsque les délais sont serrés.

Communication – Solides compétences interpersonnelles et aptitudes en matière de communication.

Travail d'équipe – Capacité à travailler en équipe dans un environnement multiculturel et à faire preuve de sensibilité et de respect de la diversité comme en témoigne la capacité à obtenir l'aide et la coopération des autres membres de l'équipe.

Qualifications et compétences :

Formation : Diplôme universitaire ou équivalent; doit avoir été reçu au concours organisé par l'ONU pour le recrutement d'éditeurs de langue russe.

Expérience professionnelle : Au moins deux ans d'expérience professionnelle en édition, de préférence au sein de l'Organisation des Nations Unies.

Connaissances linguistiques : Parfaite maîtrise du russe et excellente connaissance de l'anglais et de l'une des autres langues officielles de l'Organisation.

Autres compétences : Maîtrise des programmes de traitement de texte et des bases de données terminologiques.

17. Le 13 septembre 2006, les requérants et le candidat initialement retenu ont été conviés par un jury d'entretien composé de trois membres. Ce jury était composé de M<sup>me</sup> Elizabeth Hooper, Chef de la Section d'édition des documents officiels du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (qui était sans doute la directrice de programme pour le processus de sélection), M. Alexander Fedorchenko, Chef du groupe linguistique russe et M<sup>me</sup> Alicia Zavala, Chef du groupe linguistique français et de l'Équipe de la Troisième Commission chargée de la rédaction.

18. Une note pour le dossier (« note de dossier ») datée du 25 septembre 2006 figure dans le dossier de chacun des trois candidats ayant passé l'entretien. Le défendeur a confirmé au Tribunal qu'il s'agissait du seul dossier d'entretien. La note de dossier n'était pas signée, ni par M<sup>me</sup> Hooper ni par les autres membres du jury d'entretien. Bien que la note de dossier porte la date dactylographiée du 25 septembre 2006, on ne sait pas si elle a été rédigée à cette date et qui l'a rédigée.

19. D'après la note de dossier, les candidats ont été évalués selon qu'ils remplissaient les conditions de base requises pour le poste telles qu'énoncées dans l'avis de vacance de poste, de même qu'en fonction des résultats de l'entretien. La note de dossier indique que les compétences évaluées lors des entretiens du 13 septembre 2006 portaient sur « le professionnalisme, la capacité de planification et d'organisation et le travail d'équipe ». La note ne dit cependant pas si les trois compétences de l'avis de vacance de poste que sont « le jugement », « la prise de décision » et « la communication » avaient été évaluées.

20. La note indique qu'il avait été considéré que les trois candidats remplissaient les conditions requises (ce qui est inexact, car le candidat initialement retenu ne remplissait pas deux des conditions, à savoir être inscrit sur le fichier de candidats et posséder une expérience préalable en matière d'édition). Ils ont donc été conviés à un entretien par un jury le 13 septembre 2006.

21. Dans un mémorandum séparé de la note de dossier, également daté du 25 septembre 2006 (« mémorandum »), M<sup>me</sup> Hooper a écrit au Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences pour recommander le candidat initialement retenu pour le poste.

22. Dans le mémorandum, reprenant la conclusion de la note de dossier, M<sup>me</sup> Hooper déclarait ce qui suit : i) les trois candidats ayant passé l'entretien ont été considérés comme remplissant les conditions requises; ii) les conclusions du jury d'entretien ont été consignées dans la note de dossier; iii) compte tenu de l'entretien et des rapports d'évaluation antérieurs et des rapports du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires, le troisième candidat (le candidat initialement retenu) est « le candidat le plus qualifié » pour occuper le poste et est donc recommandé. Le mémorandum reflète les imprécisions de la note de dossier concernant la candidature du candidat initialement retenu pour le poste.

23. La note de dossier et le mémorandum ne mentionnaient pas que le candidat initialement retenu était le *seul* candidat qualifié, ou que les requérants *n'étaient pas* des candidats qualifiés, mais disaient simplement que le candidat initialement retenu était le candidat « le plus » qualifié pour occuper le poste.

24. Le 27 septembre 2006, les requérants ont été informés individuellement qu'ils n'avaient pas été retenus pour le poste.

25. Dans un courrier électronique du 29 septembre 2006, le Bureau de la gestion des ressources humaines a informé le Bureau exécutif que le candidat qui avait été recommandé (c'est-à-dire le candidat initialement retenu) ne réunissait pas les

conditions requises pour le poste, car son nom n'était pas inscrit au fichier d'éditeurs de langue russe. Comme il a été mentionné plus haut, le nom des requérants avait figuré dans le fichier d'éditeurs de langue russe tout au long de l'exercice de sélection.

26. Après l'élimination du candidat initialement retenu, les requérants n'ont pas été reconsidérés pour le poste.

27. Le poste a été accordé à un autre candidat (c'est-à-dire la candidate finalement retenue), que le défendeur appelle un « candidat interne » à une « mutation latérale » en vertu de la section 1 a) et de la note de bas de page a) de l'annexe I de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 (voir la réponse du défendeur en date du 3 décembre 2010 à l'ordonnance n° 307 (NY/2010) du 18 novembre 2010, par. 9).

28. Or la candidate finalement retenue et prétendument « mutée » ne pouvait bénéficier d'une « mutation latérale » en vertu de la section 1 a) de l'annexe I de l'instruction administrative ST/AI/2002/4, car cette disposition ne s'applique qu'aux « fonctionnaires » de l'Organisation des Nations Unies et non aux « anciens fonctionnaires ». Au moment de sa nomination au poste, la candidate finalement retenue n'était pas à l'emploi de l'Organisation des Nations Unies. Elle avait été fonctionnaire à titre permanent à la Section d'édition des documents officiels dans les années 80, mais elle avait cessé ses fonctions à l'Organisation et, après son départ, elle avait été inscrite sur « un fichier de fonctionnaires à la retraite et d'anciens fonctionnaires réunissant les conditions requises » (voir la réponse du défendeur en date du 10 mars 2010 à l'ordonnance n° 68 (NY/2010) du 3 mars 2011, par. iii). Dans ce contexte, la candidate finalement retenue, d'abord considérée comme une candidate « interne » serait en fait une candidate « externe ».

29. Les réponses du défendeur à l'ordonnance n° 91 (NY/2010) du 21 mars 2011 compliquent encore davantage la situation concernant la candidate finalement retenue :

... [la candidate finalement retenue] n'a pas été nommée au poste, mais engagée à titre temporaire. À ce titre, elle assumait au même moment plusieurs fonctions selon les besoins du département [Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences], y compris les fonctions du poste.

Après examen de l'historique des notifications administratives, [la candidate finalement retenue] a été recrutée par la Section d'édition des documents officiels et la Section russe de rédaction des procès-verbaux de séance au titre de divers engagements à titre temporaire, en vertu d'un contrat-cadre et des engagements non réguliers de durée déterminée de mai 2006 à aujourd'hui...

À la lumière des données disponibles et selon la chronologie, il semble que [la candidate finalement retenue] ait commencé à exercer les fonctions du poste contesté à la fin de 2006 ou au début de 2007, à la suite de l'annulation du processus de sélection initial en septembre 2006. Elle aurait donc commencé à remplir les fonctions du poste contesté, alors qu'elle occupait un emploi à titre temporaire du 7 juin 2006 au 31 décembre 2006. Toutefois, ce point n'apparaît pas très clairement dans les données disponibles, notamment dans l'historique des notifications administratives.

...

Les données disponibles n'indiquent pas à quel moment [la candidate finalement retenue] a cessé de remplir les fonctions du poste contesté. Cela tient au fait qu'elle remplissait plusieurs fonctions au sein du service linguistique selon les besoins du moment de celui-ci. Comme elle n'était pas sous contrat pour un poste particulier, il est donc difficile d'affirmer à quel moment elle a cessé de remplir une série de fonctions et en a commencé une autre...

30. En résumé, ces réponses indiquent que :
- a. La candidate finalement retenue *n'a pas* été nommée au poste (si elle n'a pas été nommée au poste, comment peut-on prétendre que le poste a été attribué à la candidate finalement retenue?);
  - b. La candidate finalement retenue *n'était pas* « sous contrat pour un poste particulier, il est donc difficile d'affirmer à quel moment elle a cessé de remplir une série de fonctions et en a commencé une autre »;

- c. La candidate finalement retenue aurait été engagée à titre temporaire (même si l'avis de vacance de poste ne précisait pas que le poste était temporaire);
- d. Il semble que la candidate finalement retenue assumait simultanément les responsabilités d'un certain nombre de postes différents au sein du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (mettant en cause des fonctions du poste que la candidate finalement retenue remplissait à un moment ou à un autre au sein du Département de l'Assemblée générale);
- e. La candidate finalement retenue a été engagée au titre « de divers engagements à titre temporaire, de courte durée et non réguliers de durée déterminée de mai 2006 à aujourd'hui (dans sa réponse à l'ordonnance n° 91, le défendeur fait référence pour la première fois à l'instruction administrative ST/AI/2010/4, qui n'a été promulguée qu'en 2010 et ne s'appliquait donc pas en 2006 au moment de l'exercice de sélection de la fonctionnaire en l'espèce);
- f. Les « données disponibles n'indiquent pas à quel moment [la candidate finalement retenue] a cessé de remplir les fonctions du poste » (le Tribunal s'étonne du fait que les dossiers du personnel ne contiennent pas ces informations).

31. Le présent jugement n'a pas pour but de commenter l'emploi de la candidate finalement retenue à l'Organisation. Toutefois, les prétentions du défendeur dans sa réponse à l'ordonnance n° 91 semblent contredire les arguments antérieurs présentés au Tribunal selon lesquels le poste avait été pourvu par « mutation latérale » en vertu de la section 1 a) et de la note de bas de page a) de l'annexe I de l'instruction administrative ST/AI/2002/4. Les arguments dans la réponse à l'ordonnance n° 91 donnent eux-mêmes une impression d'irrégularité, car en s'adressant à la candidate

finalement retenue pour pourvoir le poste, le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences semble déplacer la candidate d'un poste à un autre, sans nécessairement tenir compte des règles de sélection du personnel au sein de l'Organisation.

32. De plus, les procédures énoncées dans la réponse à l'ordonnance n° 91 ne sont pas conformes aux règles et directives de sélection du personnel en vigueur au moment des faits. Nulle part dans l'instruction administrative ST/AI/2002/4 la catégorie d'engagements « à titre temporaire, en vertu d'un contrat-cadre » n'est définie. L'instruction ne fait pas non plus de distinction entre des engagements de durée déterminée « réguliers » et « non réguliers ». La catégorie d'engagements à titre temporaire, en vertu d'un contrat-cadre n'apparaît que dans l'instruction administrative ST/AI/2010/4, qui n'était pas en vigueur en 2006, et inscrit à une date postérieure l'exercice de sélection dans la présente affaire. Cette instruction administrative n'est donc pas applicable en l'espèce.

33. En outre, le défendeur a caractérisé le service du poste de la candidate finalement retenue comme étant de nature temporaire et de durée déterminée. Le Tribunal estime que les renseignements fournis par le défendeur – ou les processus utilisés au sein du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences pour pourvoir le poste – prêtent à confusion, car il n'a jamais été prévu que le poste soit un « poste provisoirement vacant » comme il est défini à la section 1 de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 (« Définitions » – Poste provisoirement vacant). Le Tribunal croit comprendre que, lorsque les requérants ont fait acte de candidature pour le poste, ils postulaient à un « poste vacant », tel qu'il est défini, et quel que soit le candidat choisi, il occuperait le poste pendant une période plus longue que celle prévue pour un poste vacant temporaire.

34. Le défendeur a confirmé les prétentions des requérants selon lesquelles la candidate finalement retenue avait été nommée à la fin du processus initial de

sélection interne avant même la publication de l'avis de vacance du poste. La raison demeure inconnue.

35. La nomination de la candidate s'est faite apparemment en attendant la création d'un nouveau fichier d'éditeurs de langue russe en remplacement du fichier existant qui était périmé. Au paragraphe 4 de sa réponse à l'interrogatoire datée du 8 février 2008, le défendeur déclare ce qui suit :

Conformément à la procédure requise [vraisemblablement la procédure de sélection du personnel en vertu de l'instruction administrative ST/AI/2002/4, à l'exclusion de l'annexe I], des mesures ont été prises pour recruter des candidats inscrits sur un fichier établi en fonction des résultats d'un concours. Un candidat n'a pu être pris en considération en raison de sa promotion à la classe P-4. Une autre candidate a informé le Bureau de la gestion des ressources humaines que, pour des raisons familiales, il lui était impossible, à ce moment-là, d'accepter un poste à l'extérieur de Moscou. Une troisième candidate, une fonctionnaire exerçant d'autres fonctions au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, a dit qu'il lui était impossible, pour l'instant, de changer de poste. Pendant que d'autres candidats admissibles faisaient l'objet d'un examen, une assistance temporaire a été assurée pour veiller à ce que les fonctions associées au poste soient remplies. (Ibid., par. 4.)

36. Outre la déclaration ci-dessus du défendeur concernant les mesures prises « pour recruter des candidats inscrits sur le fichier [autres que les requérants] établi en fonction des résultats d'un concours », aucune pièce supplémentaire ne figure dans le dossier pour étayer cette déclaration. Le défendeur n'a produit aucune preuve documentaire à l'appui de ses prétentions concernant cette étape du processus de sélection en vue de pourvoir le poste, par exemple que la sélection se faisait par mise en concurrence et qu'aucun des candidats inscrits au fichier provisoire n'était disponible, à l'exception de la candidate finalement retenue.

37. Le fichier d'éditeurs de langue russe étant périmé à ce moment-là, et en attendant la création d'un nouveau fichier, le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a nommé la candidate finalement retenue, qui était en

l'occurrence l'épouse du Chef (d'alors et actuel) du Service russe de traduction, M. Kirill Speransky.

38. L'exercice de sélection pour le poste s'est déroulé à l'automne 2006 et la candidate finalement retenue a occupé le poste jusqu'en novembre 2009, ce qui représente une durée plus longue que la période d'une année autorisée pour des postes temporaires (voir ST/AI/2002/4, section 1 (« Définitions » – « Poste provisoirement vacant » et « Poste vacant »)). En novembre 2009, un autre exercice de sélection pour pourvoir le poste a été lancé.

39. Au sujet des qualifications de la candidate finalement retenue pour pourvoir le poste, le défendeur, dans sa réponse du 10 mars 2010 à l'ordonnance n° 68 (NY/2010) déclare ce qui suit :

[La candidate finalement retenue] est inscrite sur une liste approuvée de candidats à l'édition, car elle a déjà réussi l'examen linguistique. La liste est composée d'anciens fonctionnaires et de fonctionnaires à la retraite. La Section d'édition des documents officiels se réfère à cette liste lorsque des postes doivent être pourvus temporairement, comme en l'espèce. Étant le seul candidat disponible localement, [la candidate finalement retenue] a donc été recrutée pour pourvoir temporairement le poste en attendant la création d'un nouveau fichier de candidats.

40. Le défendeur n'a accompagné sa réponse ci-dessus d'aucune preuve documentaire officielle démontrant le fait que la candidate finalement retenue avait effectivement « déjà réussi l'examen linguistique » ou indiquant le moment où elle l'avait réussi (voir par. 11 ci-dessus concernant l'examen des compétences des requérants). D'après la documentation fournie par le défendeur dans sa réponse à l'ordonnance n° 91, au moment de l'exercice de sélection pour le poste, la candidate finalement retenue était titulaire d'un engagement temporaire de courte durée en tant que *rédactrice de procès-verbaux et non d'éditrice*. Où est la documentation indiquant que la candidate avait réussi l'examen des compétences exigé? La candidate a-t-elle réussi cet examen une, cinq, dix ou plusieurs années auparavant? Si elle avait réussi cet examen, pourquoi n'était-elle pas également inscrite sur le fichier

d'éditeurs de langue russe? (Voir la réponse du défendeur du 15 octobre 2010 à l'ordonnance n° 258 (NY/2010) du 29 septembre 2010, annexe 1 (mémoire intérieur du 4 août 1988, « Nomination de traducteurs de langue russe »).)

41. Le défendeur semble dire que le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences utilise deux fichiers d'éditeurs différents, un pour les fonctionnaires actuels et un autre pour les anciens fonctionnaires. Or on ne sait pas très bien, d'après la réponse du défendeur reproduite au paragraphe 39 ci-dessus, si le Département reste habilité à conserver une « liste ... constituée d'anciens fonctionnaires et de fonctionnaires à la retraite » pouvant être utilisée pour pourvoir les postes là où il le juge approprié.

42. Le Département semble avoir maintenu un fichier périmé d'éditeurs de langue russe, dont la durée de validité est normalement d'un an. (Voir la section 1 de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 maintenant annulée (Système de sélection du personnel) du 23 avril 2002 (« Définitions » – Fichier).)

### **Loi applicable**

43. En vertu de la résolution A/RES/57/305 (Gestion des ressources humaines) du 15 avril 2003, l'Assemblée générale :

44. *Note* qu'il faut un an ou plus pour mener à bien le processus des concours nationaux, de la date limite fixée pour le dépôt des candidatures au moment où les lauréats sont inscrits sur le fichier de candidats, et prie le Secrétaire général de réduire sensiblement ces délais et de lui faire rapport à ce sujet à sa cinquante-neuvième session;

44. Conformément aux dispositions de l'article 4.4 du Statut du personnel (non souligné dans le texte) :

Sous réserve des dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, et sans entraver l'apport de talents nouveaux aux divers échelons, il doit être pleinement tenu compte pour les nominations aux postes vacants, *des*

*aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation. La même considération s'applique, à charge de réciprocité, aux institutions spécialisées reliées à l'Organisation. Le Secrétaire général peut limiter aux seuls candidats internes, tels qu'il les définit, le droit de faire acte de candidature à des postes vacants. Dans ce cas, les autres candidats ne sont autorisés à présenter leur candidature, aux conditions définies par lui, que lorsqu'aucun candidat ne satisfait aux critères énoncés au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte ou ne possède les qualifications requises pour occuper le poste en question.*

45. Selon l'alinéa b) i) de la disposition 104.15 de l'ancien Règlement du personnel, les nominations aux postes exigeant une compétence linguistique spéciale se font exclusivement par voie de concours.

46. L'instruction administrative ST/AI/2000/1 (Conditions particulières régissant le recrutement ou l'affectation des candidats reçus à un concours organisé en vue de pourvoir des postes exigeant des compétences linguistiques spéciales) du 12 janvier 2000 était applicable au moment des faits. Elle s'appliquait à l'affectation des candidats internes reçus à un concours linguistique en vue de pourvoir des postes, notamment d'éditeurs, conformément aux dispositions de la section 1 de l'instruction administrative ST/AI/1998/7.

47. En vertu de la section 2.1 de l'instruction administrative ST/AI/2000/1, les candidats reçus à un concours linguistique :

... seront inscrits sur la liste de lauréats dans l'ordre de leur classement général aux épreuves. Ils seront nommés à mesure que des postes deviendront vacants, compte tenu non seulement de la place qu'ils auront obtenue, mais aussi des besoins du service et des combinaisons d'aptitudes linguistiques et de compétences offertes par les autres lauréats.

48. En vertu de la section 1 de l'instruction ST/AI/2002/4 (« Définitions » – Fichier) (non souligné dans le texte) un « fichier » est défini comme suit :

Fichier : liste de candidats approuvés par un organe central de contrôle pour occuper un poste vacant donné sans toutefois avoir été sélectionnés à cet effet et qui ont déclaré se porter candidats à tout

poste équivalent qui deviendrait vacant à la même classe. Les candidats dont le nom est inscrit sur le fichier peuvent être choisis sans renvoi à un organe central de contrôle. *La durée de validité du fichier est d'un an.*

49. L'instruction administrative ST/AI/2002/4 contient notamment les dispositions générales suivantes :

2.4 Les chefs de département ou de bureau restent habilités à muter des fonctionnaires de leur département ou bureau à des postes vacants de la même classe.

7.6 Pour chaque poste vacant, le directeur de programme établit un dossier motivé et étayé de l'évaluation des candidats proposés par rapport aux critères d'évaluation applicables aux fins d'examen par l'organe central de contrôle et/ou de décision par le chef du département ou du bureau.

50. L'annexe I de l'instruction administrative ST/AI/2002/4, « Responsabilités du chef de département ou de bureau », prévoit notamment ce qui suit :

1. Le chef de département ou de bureau est habilité à :

a) Procéder à des mutations latérales à l'intérieur de son département ou bureau;

[note de bas de page a) : « Le Secrétaire général adjoint aux affaires de l'Assemblée générale et aux services de conférence est habilité à muter latéralement les membres du personnel linguistique (interprètes, traducteurs, éditeurs, rédacteurs de procès-verbaux de séance, correcteurs d'épreuves, etc.) jusques et y compris à la classe P-5, qui sont en poste à New York, Genève, Vienne et Nairobi. À l'avenir, il pourra aussi être habilité à muter le personnel linguistique à la Commission économique pour l'Afrique, à la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, à la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique et à la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale. »];

b) Affecter temporairement un fonctionnaire à un poste de classe plus élevée qui est devenu vacant, y compris à titre temporaire. S'il est prévu que la vacance temporaire durera plus de trois mois, les fonctionnaires du département ou du bureau concerné en sont informés afin de pouvoir éventuellement manifester leur intérêt pour le poste en question. Il faut veiller à ce que les affectations temporaires soient aussi brèves que possible et à ce que, dans l'intervalle, les postes

soient pourvus conformément aux procédures prévues dans la présente instruction;

c) Procéder à la sélection du candidat, après que les organes centraux de contrôle se sont assurés que les critères d'évaluation ont bien été appliqués et que les procédures en vigueur ont été respectées. Si ces conditions ne sont pas remplies, c'est au responsable habilité à prendre la décision au nom du Secrétaire général qu'il revient de choisir le candidat, conformément aux dispositions du paragraphe 6 de la section 5 de la circulaire ST/SGB/2002/6;

d) Choisir, sur la recommandation du directeur de programme et sans en référer à un organe central de contrôle, un candidat parmi ceux inscrits dans le fichier des candidats retenus dont la candidature doit être examinée dans un délai de 15, 30 ou 60 jours, sous réserve que l'avis de vacance ait été publié, que les nouvelles candidatures aient été examinées et que le candidat choisi ait les qualifications requises pour occuper le poste.

...

51. Dans un courrier électronique daté du 7 février 2005, en référence à un mémorandum du 6 janvier 2005 adressé par le Sous-Secrétaire général du Bureau de la gestion des ressources humaines, M<sup>me</sup> Neeta Tolani du Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences explique comme suit en quoi consiste une mutation latérale du personnel linguistique du monde entier (non souligné dans le texte) :

Chers collègues,

Veillez trouver ci-joint un mémorandum daté du 6 janvier 2005 adressé à M. Chen [Secrétaire général adjoint, Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences] par M<sup>me</sup> McCreery [Sous-Secrétaire générale du Bureau de la gestion des ressources humaines] sur *l'approbation d'un programme pilote concernant la mutation latérale du personnel linguistique du monde entier*.

En guise de contexte, vous vous souviendrez qu'à la suite des discussions qui ont eu lieu lors de la réunion de coordination de juillet 2004, M. Chen a écrit à M<sup>me</sup> McCreery pour lui demander de voir avec les Commissions régionales si elles souhaitaient être incluses dans les arrangements *concernant les mutations latérales du personnel linguistique entre les lieux d'affection des services de conférence*. Vous constaterez à la lecture du mémorandum ci-joint que les

secrétaires exécutifs de la Commission économique pour l'Afrique, de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique et de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale ont accepté la proposition.

...

En attendant la révision de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 qui reflètera l'inclusion des commissions régionales dans un programme pilote, l'objet du présent courrier électronique vise à vous informer que dorénavant toutes les vacances de postes linguistiques jusques et y compris à la classe P-5 peuvent être pourvues en vertu du présent arrangement. En d'autres termes, les vacances peuvent faire l'objet d'une diffusion interne, c'est-à-dire en dehors de Galaxy, en adressant un courrier électronique à *tous les lieux d'affectation des services de conférence pour faciliter les mouvements latéraux de personnel linguistique*.

Des directives pour la mutation latérale de personnel sont jointes aux présentes pour information. Je tiens à souligner que le pouvoir de décision en matière de mutation latérale au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences à New York, Genève, Vienne et Nairobi appartient au Secrétaire général adjoint du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences tandis que celui des mutations latérales aux commissions régionales appartient à leur Secrétaire exécutif respectif.

52. Les directives applicables du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences en date du 2 février 2005 concernant les procédures relatives aux mutations latérales du personnel linguistique du monde entier (« les directives ») se lisent comme suit (non souligné dans le texte) :

*Procédure :*

- a) Diffuser un avis de vacance de poste interne (c'est-à-dire en dehors de Galaxy) en adressant un courrier électronique à tous les lieux d'affectation des services de conférence; la date limite des demandes est normalement fixée à deux semaines à partir de la publication;
- b) Après évaluation des candidats, les documents suivants doivent figurer dans la présentation au Secrétaire général adjoint du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (pour New York, Genève, Vienne et Nairobi) ou au Secrétaire exécutif (pour la

Commission économique pour l'Afrique, la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique et la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale) :

- Un exemplaire de l'avis de vacance de poste interne
- Un exemplaire des formulaires de candidature des candidats présélectionnés, y compris les pièces jointes
- L'évaluation des candidats effectuée par le directeur de programme
- La recommandation du directeur de programme accompagnée de la signature du directeur ou du chef des services de conférence

*Acheminement :*

La documentation ci-dessus sera acheminée dans l'ordre suivant :

*POUR le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, New York, Genève, Vienne et Nairobi*

- a) Du bureau demandeur au Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences
- b) Le Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences sollicitera les observations du directeur des divisions respectives à New York, le cas échéant
- c) Du Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences au Bureau du Secrétaire général adjoint pour approbation par M. Chen ou M<sup>me</sup> Kane
- d) Après approbation (ou non) du Bureau du Secrétaire général adjoint au Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences
- e) Le Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences communiquera au bureau demandeur l'information figurant au point d) ci-dessus, avec copie au Bureau de la gestion des ressources humaines;
- f) Si le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences à New York n'est ni le bureau de réception ni le bureau de départ, *les deux lieux*

*d'affectation visés se concertent sur la date de départ et autres aspects du déplacement.*

...

### **Arguments des requérants**

53. Les principales prétentions des requérants peuvent être résumées comme suit :
- a. Le défendeur a erré en admettant au processus de sélection un candidat qui ne remplissait pas les conditions voulues sans d'abord consulter le fichier, compromettant ainsi tout le processus de sélection dès le départ;
  - b. Tout le processus a manqué de transparence du fait que le défendeur n'a pas informé les requérants de la décision tardive de rejeter le candidat initialement retenu;
  - c. Le candidat initialement retenu est décrit comme étant « le candidat le plus qualifié » et non comme le *seul* candidat qualifié; le directeur de programme a examiné avec les autres membres du jury d'entretien l'option de réévaluer les deux autres candidats (les requérants); or, il n'y aurait eu aucune raison de le faire s'ils avaient été jugés dès le départ comme n'ayant pas le profil recherché;
  - d. En refusant de reconsidérer les requérants pour le poste, le défendeur a porté atteinte à leur droit, en tant que fonctionnaires, à la garantie prévue à l'article 4.4 du Statut du personnel selon lequel « il doit être pleinement tenu compte pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation ». L'article 4.4 est d'autant plus pertinent que les requérants ont été considérés comme non qualifiés pour le poste non pas avant, mais *après* le rejet du candidat initialement retenu;

- e. En négligeant d'établir un nouveau fichier et de pourvoir le poste à partir de ce fichier pendant près de deux ans, le défendeur a fait preuve de favoritisme à l'égard de la fonctionnaire « temporaire », qui s'est vu accorder un engagement pour une durée déterminée en même temps qu'elle assumait des fonctions liées au poste;
- f. Après avoir négligé de recourir au fichier, le défendeur a affecté temporairement la fonctionnaire à des fonctions associées au poste; la fonctionnaire soi-disant « temporaire » aurait été choisie parce qu'elle connaissait personnellement le collègue du Chef de la Section d'édition des documents officiels, ce qui constitue une influence induue;
- g. L'affectation « temporaire » de la fonctionnaire s'est étendue sur plus d'une année; compte tenu de sa durée et de son type, cette nomination ne pouvait pas être considérée comme un poste « temporaire », le poste a donc été pourvu de facto.

### **Arguments du défendeur**

54. Les principales prétentions du défendeur peuvent être résumées comme suit :
- a. Dans sa réponse à la Commission paritaire de recours (19 avril 2007, par. 6) et dans sa réponse à l'ordonnance n° 307 (NY/2010) du 2 décembre 2010, paragraphe 9, le défendeur déclare que le *poste* a été pourvu en vertu de la section 1 a) et de la note de bas de page a) de l'annexe I de l'instruction administrative ST/AI/2002/4, selon lesquelles le chef de département ou de bureau est habilité à « procéder à des mutations latérales à l'intérieur de son département ou bureau »;
  - b. L'habilitation prévue à la section 1 a) et à la note a) de l'annexe I de ladite instruction administrative a été renforcée dans un mémorandum daté du 6 janvier 2005 adressé au Secrétaire général adjoint du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences

par le Sous-Secrétaire général du Bureau de la gestion des ressources humaines, concernant une mutation latérale du personnel linguistique du monde entier, comme l'a précisé M<sup>me</sup> Neeta Tolani du Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences dans son courrier électronique daté du 7 février 2005 (auquel était joint un mémorandum daté du 28 octobre 2004 adressé par le Sous-Secrétaire général du Bureau de la gestion des ressources humaines) concernant un document contenant les directives sur les procédures relatives aux mutations latérales du personnel linguistique du monde entier. Le défendeur cite le mémorandum selon lequel l'instruction administrative ST/AI/2002/4 soutient la proposition voulant que pour toute mutation latérale du personnel linguistique en vertu de l'annexe I de ladite instruction, les avis de vacance de poste fassent l'objet d'une diffusion interne « dans tous les lieux d'affectation des services de conférence pour faciliter le mouvement latéral rapide du personnel linguistique »;

- c. Le défendeur, dans sa réponse du 3 décembre 2010 à l'ordonnance n° 307 (NY/2010), paragraphe 9, fait valoir ce qui suit :

La situation est qualifiée de vacance interne parce que la règle énoncée dans la note de bas de page a) de l'annexe I s'appliquait. La note prévoit la mutation latérale des fonctionnaires dans les services linguistiques. Un déplacement latéral est le mouvement d'un fonctionnaire à une autre vacance au même niveau au sein du système des Nations Unies et, dans ce cas particulier, à la section des services linguistiques. Le déplacement latéral est donc limité aux candidats internes. Tout avis de vacance de poste pour lequel seuls des candidats internes peuvent poser leur candidature est une vacance interne.

- d. Le pouvoir discrétionnaire du défendeur doit être exercé équitablement et sans aucune considération extrinsèque ou irrégulière. Il est indispensable que toutes les candidatures à un poste soient pleinement et

équitablement prises en considération et c'est au défendeur qu'il appartient d'apporter la preuve que tel a bien été le cas (citant l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies, jugement n° 1031, *Klein* (2001), jugement n° 1118, *Khuzam* (2003));

- e. L'Administration « doit être en mesure d'apporter au moins un minimum d'indications attestant que le droit statutaire du requérant a été respecté de bonne foi en ce sens qu'elle a « pleinement tenu compte » de sa candidature » (citant l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies, jugement n° 362, *Williamson* (1986), par. VII). En l'espèce, l'Administration a été en mesure de fournir suffisamment d'éléments de preuve démontrant que la candidature des requérants avait été pleinement et équitablement prise en considération, car ils comptaient parmi les trois seuls candidats présélectionnés pour un entretien d'appréciation des compétences dont la candidature avait été appréciée et évaluée;
- f. La décision du défendeur se fondait sur un entretien d'appréciation des compétences au cours duquel les qualifications des requérants avaient été pleinement et équitablement examinées; les requérants ne se sont pas acquittés de la charge de la preuve de démontrer un préjudice et une motivation irrégulière de la part de l'Administration;
- g. Le défendeur aurait dû vérifier le « fichier de candidats établi à la suite de concours avant d'admettre un candidat au processus de sélection », mais la pertinence de l'argument des requérants à cet égard semble pour le moins douteuse, car aucun des requérants n'a jamais passé de concours pour entrer à l'Organisation des Nations Unies et, par conséquent, n'a jamais été inscrit sur un tel fichier. [Note du Tribunal : Il semble que le défendeur n'a pas reconnu le fait que les requérants avaient passé un concours et étaient inscrits sur le fichier d'éditeurs de langue russe en 1987-1988];

- h. Conformément à l'instruction administrative ST/AI/2002/4 régissant le système de sélection du personnel, il est d'usage au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences de publier en interne les avis de vacances pour les postes linguistiques de classe P-3 afin d'optimiser les possibilités de mobilité, conformément à l'article 4.4 du Statut du personnel des Nations Unies qui établit que, pour les nominations aux postes vacants, il convient de prendre en considération « des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation », sous réserve « des aptitudes et de l'expérience » qu'elles peuvent posséder. Si aucun candidat ne satisfait aux critères énoncés dans un avis de vacance de poste interne, le directeur de programme procédera alors, comme cela a été le cas en l'espèce, à la sélection de candidats inscrits sur un fichier établi à la suite des résultats d'un concours, conformément à la résolution 55/258 de l'Assemblée générale. Le processus de sélection dans le cas présent n'a pas permis de trouver de candidats qualifiés et le défendeur « n'avait d'autre option que de faire appel à un agent temporaire pour faire en sorte que les fonctions associées au poste soient adéquatement remplies »;
- i. La note de dossier démontre que le défendeur a effectivement examiné les compétences des requérants et a jugé que leur professionnalisme était déficient; c'est donc en raison d'un manque de qualifications et non pas en raison des irrégularités alléguées des procédures de recrutement du défendeur (et d'une prise en considération pleine et équitable) que les requérants n'ont pas été pris en considération;
- j. Le Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences ayant été informé par le Bureau de la gestion des ressources humaines que le candidat initialement retenu n'était pas inscrit au fichier d'éditeurs de langue russe, l'Administration a examiné la possibilité de réévaluer les requérants, mais cette option a été rejetée

au motif que les requérants avaient déjà été pris en considération et avaient été jugés non qualifiés pour le poste à la suite de l'entretien d'appréciation des compétences. Qui plus est, à la suite de l'entretien, les requérants n'avaient pas été inscrits sur la liste des candidats présélectionnés pour des vacances de poste ultérieures;

- k. Les requérants n'ont pas fourni de preuves suffisantes à l'appui de l'allégation de « favoritisme » contre l'Administration;
- l. Dans sa réponse à l'ordonnance n° 91, le défendeur a présenté divers arguments pour la première fois, notamment le fait que la candidate finalement retenue n'était affectée à aucun poste particulier au sein de l'Organisation; de plus, le défendeur cite maintenant la section 13 de l'instruction ST/AI/2010/4 comme faisant autorité pour la première fois.

### **Considérations**

55. Ainsi qu'il est déclaré dans *Liarski* UNDT/2010/134, en général, le Tribunal ne substitue pas sa décision à une décision fondée sur le pouvoir discrétionnaire de l'Administration en matière de nomination 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).

56. Les requérants contestent l'ensemble du processus de sélection en faisant valoir qu'il était « compromis dès le départ ». Ils contestent plusieurs aspects de cette affaire, notamment 1) le fait de ne pas avoir été pleinement et équitablement pris en considération pour le poste; 2) le fait que l'un d'eux n'a pas été sélectionné après que le candidat initialement retenu eut été déclaré non qualifié pour le poste; 3) le fait que le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a maintenu

un fichier périmé d'éditeurs de langue russe, contrairement à la résolution A/RES/57/305 de l'Assemblée générale et à la section 1 (« Définition » – Fichier) de l'instruction administration ST/AI/2002/4; et 4) la sélection de la candidate finalement retenue pour pourvoir le poste à titre temporaire.

57. Dans ses observations, le défendeur reconnaît que la charge de la preuve lui appartient en ce qui concerne la question de savoir si son pouvoir discrétionnaire a été dûment exercé, sans aucune considération extrinsèque ou irrégulière, en ne nommant pas les requérants au poste (voir par. 48 c) ci-dessus). Dans ce contexte, l'Administration « doit être en mesure d'apporter au moins un minimum d'indications attestant que le droit statutaire du requérant a été respecté de bonne foi en ce sens qu'elle a « pleinement tenu compte » de sa candidature » (voir par. 48 d) ci-dessus).

#### *Positions juridiques incohérentes du défendeur*

58. Le Tribunal note en premier lieu que le défendeur lui a présenté des arguments juridiques contradictoires et changeants. Le défendeur fait valoir ce qui suit :

9. La situation est qualifiée de vacance interne du fait que la règle énoncée dans la note de bas de page a) de l'annexe 1 [*sic*] de l'instruction administrative [ST/AI/2002/4] s'applique. La note prévoit la mutation latérale des fonctionnaires dans les services linguistiques. Il y a mouvement latéral lorsqu'un fonctionnaire occupe un autre poste sans changement de classe au sein du système des Nations Unies et, dans le cas présent, à la section des services linguistiques. Le mouvement latéral est donc limité aux candidats internes. Tout avis de vacance de poste pour lequel seuls des candidats internes peuvent poser leur candidature est une vacance interne. » (Réponse du défendeur à l'ordonnance n° 307, par. 9).

59. Il serait peut-être utile d'établir une distinction claire entre les concepts terminologiques de « mutation latérale » à la section 1 a) et à la note a) de l'annexe I de l'instruction ST/AI/2002/4 et « mouvement latéral » aux fins de mobilité

(ST/AI/2002/4 « Définition » – Mouvements latéraux, par rapport aux procédures de sélection requises pour les vacances de poste internes (voir ST/AI/2002/4 « Définitions » – Candidats internes)). Il ressort clairement de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 qu'une mutation latérale en vertu de la section 1 a) de l'annexe I *n'est pas* considérée comme un mouvement latéral.

60. Le défendeur a modifié le raisonnement utilisé pour justifier les procédures de sélection en l'espèce. La sélection du candidat initialement retenu a d'abord été justifiée par le fait que la sélection constituait une mutation latérale interne au sens de la section 1 a) et de la note a) de l'annexe I de l'instruction administrative ST/AI/2002/4; ensuite, elle a été justifiée par le fait que le poste constituait une « vacance interne ». Cependant, le poste a finalement été pourvu par la sélection d'une candidate externe à titre temporaire. Toutes les prétentions ne sauraient exister simultanément.

61. Le 21 mars 2011, le défendeur a de nouveau modifié la théorie juridique de l'affaire, déclarant que la candidate finalement retenue *n'était pas* affectée à un poste en particulier au sein de l'Organisation (et non au « poste »), citant la section 13 de l'instruction administrative ST/AI/2010/4 comme faisant autorité pour la première fois. L'instruction administrative n'est pas applicable en l'espèce, car elle a été promulguée après l'attribution du poste.

62. Comme ils l'ont déclaré dans leur réponse à la réponse du défendeur à l'ordonnance n° 307 :

1. Les requérants affirment que la caractérisation de la vacance contestée comme étant « interne » contredit le fait que le défendeur, à un moment donné, juste après le rejet du candidat initialement choisi [c'est-à-dire initialement retenu], a tenté de pourvoir ladite vacance, sans en modifier le statut, en recourant au fichier des candidats EXTERNES. Ainsi, plutôt que de procéder à un nouvel examen des autres candidats internes, à savoir les requérants, le défendeur les a rejetés de manière injustifiable. Que la vacance en question ait été « externe » ou « interne », les requérants estiment néanmoins que la

mesure prise par le défendeur aurait quand même été erronée pour les raisons suivantes : si la vacance avait été de nature externe, le défendeur était tenu de la publier dans *Galaxy* et de la présenter au Conseil de révision des carrières pour approbation; mais si elle avait été de nature interne, le défendeur n'aurait pas dû écarter les requérants pour se tourner vers des candidats externes potentiels (souligné dans l'original).

63. Le Tribunal souscrit à l'ensemble des observations des requérants.

*Le poste se qualifiait-il comme une mutation latérale en vertu de l'annexe I?*

64. L'instruction administrative ST/AI/2002/4 était en vigueur au moment de l'exercice de sélection et énonçait les dispositions générales relatives à la nomination et la promotion des fonctionnaires qui étaient pertinentes au moment du processus de sélection.

65. Le défendeur soutient néanmoins que les procédures du système de sélection du personnel énoncées dans l'instruction ST/AI/2002/4 ne s'appliquaient pas dans les cas comme celui de l'espèce, étant donné que la procédure entreprise pour le poste considéré en application de la section 1 a) et de la note a) de l'annexe I habilite le chef de département ou de bureau à « procéder à des mutations latérales à l'intérieur de son département ou bureau » et la note a) stipule que « [l]e Secrétaire général adjoint aux affaires de l'Assemblée générale et aux services de conférence est habilité à muter latéralement les membres du personnel linguistique (... éditeurs, ...) ».

66. En application de l'annexe I, le chef de département ou de bureau est habilité à : procéder à des mutations latérales à l'intérieur de son département ou bureau (sect. 1 a)); affecter temporairement un fonctionnaire à un poste de classe plus élevée qui est devenu vacant (sect. 1 b)); procéder à la sélection du candidat (sect. 1 c)); choisir, sur la recommandation du directeur de programme et sans en référer à un organe central de contrôle, un candidat parmi ceux inscrits sur le fichier des candidats retenus dont la candidature doit être examinée dans un délai de 15, 30 ou 60 jours, sous réserve que l'avis de vacance ait été publié, que les nouvelles candidatures aient

été examinées et que le candidat choisi ait les qualifications requises pour occuper le poste (sect. 1 d)).

67. L'habilitation accordée au chef de département ou de bureau à muter des fonctionnaires énoncée à la section 1 a) et à la note a) de l'annexe I renvoie à celle de la section 2.4 de l'instruction administrative ST/AI/2002/4. Il ressort clairement des deux dispositions que l'habilitation porte sur la mutation de fonctionnaires des Nations Unies – et *non* d'autres types de candidats, y compris d'anciens fonctionnaires – occupant des postes dans le département ou le bureau pertinent. Toutefois, selon les observations du défendeur, la candidate finalement retenue n'était pas fonctionnaire des Nations Unies au moment où elle a été affectée au poste. Au contraire, elle avait quitté l'Organisation et était inscrite sur un fichier de « fonctionnaires à la retraite et anciens fonctionnaires admissibles ». Par conséquent, l'attribution du poste à la candidate finalement retenue ne peut pas être considérée comme une « mutation », latérale ou non, et la référence du défendeur à la section 1 a) et à la note a) de l'annexe I est incorrecte.

68. La candidate finalement retenue a donc bien été *choisie*, quoiqu'à titre temporaire, pour le poste, indiquant que la base juridique correcte serait la section 1 d) de l'annexe I, même si seulement quelques-unes des étapes requises énoncées dans la présente disposition avaient été suivies. Par ailleurs, l'attribution du poste sans processus de sélection par voie de concours semblerait contraire à l'ancienne disposition 104.15 b) i) du Règlement du personnel, qui demande que les postes exigeant une compétence linguistique spéciale se fassent par voie de concours.

69. En outre, les procédures adoptées au vu de la note a) de l'annexe I sont annoncées dans un mémorandum daté du 6 janvier 2005 concernant les mutations latérales du personnel linguistique du monde entier et sont également précisées dans les directives (voir la réponse du défendeur du 3 décembre 2010 à l'ordonnance n° 307 (NY/2010), par. 6 et 8). Un examen de ces documents démontre que les mutations latérales en vertu de la note a) de l'annexe I de l'instruction administrative

ST/AI/2002/4 doivent être *des mutations de membres du personnel linguistique en poste dans les lieux d'affectation*, afin de faciliter le mouvement latéral du personnel linguistique « du monde entier ».

70. Le fait que la note a) de l'annexe I autorise le Secrétaire général adjoint à procéder à des mutations latérales du personnel linguistique semble être en lien avec l'habilitation du chef de département ou de bureau prévue à la section 1 a), à savoir qu'une mutation latérale est une habilitation accordée aux chefs de département afin de leur permettre de gérer efficacement leurs ressources humaines en fonction de leurs besoins. Le droit exprès d'un fonctionnaire de manifester son désaccord avec une « mutation telle que celle prévue à la note a) » n'est pas énoncé clairement dans la disposition. Selon les termes de la section 1 a) et de la note a) de l'annexe I, une mutation latérale est très différente d'un processus de sélection ordinaire par voie de concours en vertu de l'instruction administrative ST/AI/2002/4, selon laquelle les candidats postulent à des postes et participent au concours parce qu'ils le souhaitent, que ce soit aux fins d'une promotion, de fonctions professionnelles convoitées ou d'un lieu d'affectation.

71. Un examen des directives vient étayer la conclusion du Tribunal concernant la non-applicabilité de la section 1 a) de l'annexe I et de la note a) à la présente affaire. En vertu de ces directives, un avis de vacance de poste interne doit être publié et le processus d'acheminement indique que le « bureau demandeur » doit acheminer les documents au Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, le Bureau exécutif sollicitera les observations des directeurs des divisions respectives à New York, le cas échéant, le Bureau exécutif acheminera les documents au Bureau du Secrétaire général adjoint pour approbation et l'approbation de celui-ci sera éventuellement communiquée au bureau demandeur. Le fait qu'aucun de ces processus n'a été utilisé en l'espèce, d'autant qu'il n'y avait aucun « bureau demandeur », démontre que la section 1 a) et la note a) de l'annexe I

de l'instruction administrative ST/AI/2002/4 sont utilisées à tort pour justifier les procédures de sélection en l'espèce.

72. Ainsi, la section 1 a) et la note a) ne sont pas censées être citées dans des affaires relatives à un processus de sélection par voie de concours au sein d'un département.

73. Autrement dit, le poste ne se qualifiait pas comme une mutation latérale aux fins de la section 1 a) et de la note a) de l'annexe I; ces dispositions ont été invoquées à tort pour justifier les procédures de sélection en l'espèce.

*Les procédures de sélection pour le poste répondaient-elles aux exigences prévues à la section 1 a) et à la note de bas de page a) de la section 1 a) de l'annexe I de l'instruction administrative ST/AI/2002/4?*

74. D'emblée, le Tribunal signale que, puisque le poste contesté était censé avoir été qualifié en vertu de la section 1 a) et de la note a) de l'annexe I de l'instruction administrative ST/AI/2002/4, son examen dans le présent jugement évalue les deux exercices de sélection (celui du candidat initialement retenu, ainsi que celui de la candidate finalement retenue) au regard de ladite instruction administrative.

75. Le défendeur interprète effectivement la section 1 a) et la note a) de l'annexe I comme signifiant que, pour des mutations latérales, 1) un avis de vacance de poste ne doit être diffusé qu'au plan interne; 2) le statut des candidats (au titre des délais de 15, 30 ou 60 jours) est dénué de sens (dans la mesure où tous les candidats sont internes); 3) il n'y a aucune participation de l'organe central de contrôle; 4) il n'y a aucune obligation d'annoncer les résultats du processus de sélection.

76. Les observations du défendeur sont troublantes dans leur application à la présente affaire pour plusieurs raisons.

77. Premièrement, comme il a déjà été discuté, l'annexe I a été interprétée et invoquée à tort en l'espèce.

78. Deuxièmement, la procédure utilisée par le défendeur en l'espèce semble avoir été la version tronquée énoncée à la section 1 d) de l'annexe I, plutôt que celle citée par le défendeur comme une mutation latérale en vertu de la section 1 a) et de la note a) de l'annexe I. Pour résumer le déroulement des faits selon le défendeur, c'est-à-dire en admettant son plaidoyer à son meilleur, celui-ci a diffusé un avis de vacance sur le plan interne, il a mené un entretien avec les trois candidats ayant posé leur candidature, le chef de bureau a conclu qu'un seul candidat possédait les compétences requises, mais que ce dernier n'était pas admissible en fin de compte du fait qu'il n'était pas inscrit au fichier des candidats, il a consulté à nouveau le fichier (sans prendre les requérants en considération, en dépit du fait qu'ils y étaient inscrits) et, invoquant le fait de ne trouver aucun autre candidat qualifié inscrit au fichier, il a nommé un candidat externe au poste. Le défendeur semble en effet avoir utilisé (à tort) les dispositions pertinentes de la section 1 d) de l'annexe I pour pourvoir le poste dans la présente affaire, tout en affirmant s'appuyer sur les dispositions relatives aux mutations latérales de la section 1 a) et de la note a) de l'annexe I.

79. Troisièmement, même si le poste est qualifié comme une mutation latérale, rien ne suggère que le Secrétaire général adjoint a effectué la prétendue mutation latérale en l'espèce, comme il était exigé en vertu de la section 1 a) et de la note a) de l'annexe I, et le défendeur n'a pas expliqué comment ni à qui cette habilitation avait été dûment déléguée. De même, le défendeur n'a pas démontré que les documents requis en vertu des directives avaient été communiqués au Secrétaire général adjoint concerné, comme l'aurait exigé la procédure pour une mutation latérale en vertu de la section 1 a) et de la note a) de l'annexe I.

80. Quatrièmement, les actions du défendeur lors de la procédure de sélection sont incompatibles avec l'habilitation que semblent permettre la section 1 a) et la note a) de l'annexe I. Par exemple, pourquoi le candidat initialement retenu a été

rejeté au motif qu'il n'était pas inscrit sur le fichier d'éditeurs de langue russe alors que la note a) ne contient aucune référence à une exigence voulant que le personnel muté latéralement soit sélectionné à partir d'un fichier? Comment la candidate finalement retenue a-t-elle été affectée au poste (par mutation ou nomination non latérale) en utilisant l'habilitation prévue à la section 1 a) et à la note a) de l'annexe I, qui ne font référence qu'aux mutations latérales?

*L'exercice de sélection concernant le candidat initialement retenu était-il approprié?*

81. Dès l'annonce de la vacance de poste et le début du processus de sélection, le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences était dans l'obligation d'accorder aux candidats les procédures et les protections appropriées prévues dans l'instruction administrative ST/AI/2002/4 afin de veiller à ce qu'ils soient pleinement et équitablement pris en considération, conformément aux politiques de l'Organisation. Le défendeur a participé en partie à ce processus (quoique tronqué du fait d'avoir été annoncé dans un avis interne); il a annoncé le poste et a tenu compte du fichier.

82. Le défendeur a néanmoins invité un candidat qui n'était pas qualifié pour le poste à passer un entretien. Le Tribunal ne comprend pas très bien comment cela a pu se produire, car M<sup>me</sup> Hopper, Chef de la Section d'édition des documents officiels, a déclaré (dans son mémorandum adressé au Bureau exécutif du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, reprenant la note de dossier) que les trois candidats étaient « considérés comme ayant rempli les conditions requises » du poste. S'il avait été établi que les trois candidats réunissaient les conditions requises pour assumer le poste, alors comment est-il possible que le candidat initialement retenu ait pu être par la suite considéré comme inadmissible? Une seule de ces deux possibilités peut être retenue : soit les candidats *n'ont pas* été évalués afin de déterminer leur admissibilité et la note de dossier et le mémorandum ne représentaient donc pas avec exactitude le statut des candidatures, soit les candidats *ont été* évalués afin de déterminer leur admissibilité et le jury d'entretien a

sciemment admis un candidat non admissible au processus d'entretien. Les deux scénarios sont problématiques.

83. Une lecture de la note de dossier laisse entendre que le jury d'entretien a considéré que les requérants n'étaient pas qualifiés pour le poste seulement *après* que le Bureau de la gestion des ressources humaines eut jugé non admissible le candidat initialement retenu au motif qu'il n'était pas inscrit sur le fichier d'éditeurs de langue russe. Le jury d'entretien avait d'emblée recommandé le candidat initialement retenu comme étant « le candidat *le plus* qualifié » et non comme « *le seul* candidat qualifié ». Si les requérants avaient effectivement été « non qualifiés » pour le poste, il aurait fallu l'indiquer dans la note de dossier et déclarer que la candidate finalement retenue était la seule candidate admissible. La note de dossier n'indique rien en ce sens, ce qui conduit à la conclusion inéluctable que le jury d'entretien a considéré que les requérants étaient également qualifiés pour le poste.

84. La note de dossier ne permet aucunement de déterminer que les requérants ne possédaient pas les compétences requises. En effet, la note de dossier n'évalue pas tous les requérants en fonction des compétences requises énoncées dans l'avis de vacance de poste. Elle n'est pas signée, ce qui amène à se questionner sur l'identité de son auteur, alors qu'elle a bel et bien été produite, et à se demander si elle n'a pas été rédigée dans le but précis d'empêcher la prise en considération des requérants pour le poste. La note de dossier ne répond pas à la norme requise d'un « dossier motivé et étayé de l'évaluation des candidats proposés par rapport aux critères d'évaluation applicables » en vertu de la section 7.6 de l'instruction administrative ST/AI/2002/4. Ainsi qu'il est également déclaré dans *Rolland* UNDT/2010/095, « [b]ien entendu, il faut que des comptes rendus exacts et équitables des événements soient établis afin qu'un examen critique soit possible ».

85. De plus, il semble improbable que les deux requérants aient échoué leur entretien exactement de la même manière au motif qu'ils manquaient apparemment de « professionnalisme ». Étant donné leur longue expérience au sein de l'Organisation des Nations Unies, leur expérience déjà acquise dans le cadre du poste

qui a été pourvu et les évaluations antérieures qui leur attribuaient une note supérieure, le Tribunal estime fort peu probable qu'ils aient manqué de professionnalisme.

86. Dans ce contexte, le Tribunal conclut que les requérants, bien que classés derrière le candidat initialement retenu, étaient également des candidats « qualifiés » pour le poste. À l'appui de cette conclusion, comme le relèvent les requérants, le défendeur a déclaré que le directeur de programme a examiné avec les autres membres du jury d'entretien la possibilité de réévaluer les deux candidats restants après avoir jugé non qualifié le candidat initialement retenu au motif qu'il n'était pas inscrit sur le fichier. Si les requérants avaient été considérés comme non qualifiés, il n'y aurait eu aucune raison d'examiner l'option d'une nouvelle évaluation des requérants, car la question ne se serait pas posée.

87. Le Tribunal conclut que l'exercice de sélection concernant le candidat initialement retenu était inapproprié.

*Aurait-il fallu reconsidérer les requérants pour le poste après avoir jugé le candidat initialement retenu comme non admissible?*

88. Après l'élimination du candidat initialement retenu, le défaut du défendeur de prendre de nouveau en considération les requérants inscrits sur le fichier était contraire à la section 2.1 de l'instruction administrative ST/AI/2000/1, selon laquelle les candidats reçus à un concours linguistique :

... seront inscrits sur la liste de lauréats dans l'ordre de leur classement général aux épreuves. Ils seront nommés à mesure que des postes deviendront vacants, compte tenu non seulement de la place qu'ils auront obtenue, mais aussi des besoins du service et des combinaisons d'aptitudes linguistiques et de compétences offertes par les autres lauréats.

89. En outre, conformément aux dispositions de l'article 4.4 du Statut du personnel « il doit être pleinement tenu compte pour les nominations aux postes

vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation ». En ne reconsidérant pas les requérants et en ne consultant pas à nouveau le fichier de candidats, le défendeur a fait fi des règles et règlements bien établis au sein de l'Organisation relatifs au pourvoi d'emplois vacants.

90. Ayant jugé que les requérants étaient qualifiés pour le poste, le Tribunal conclut que le défendeur n'a pas respecté son obligation de choisir un des deux requérants, alors qu'ils étaient les deux seuls candidats admissibles inscrits sur le fichier à ce moment-là.

*La sélection de la candidate finalement retenue pour pourvoir le poste était-elle appropriée?*

91. Les candidats ayant été écartés d'une prise en considération pour le poste, le défendeur prétend que le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a alors consulté le fichier d'éditeurs de langue russe existant, mais qu'aucun candidat admissible n'était inscrit sur le fichier, que le Département a dû pourvoir le poste en recourant à un soi-disant fichier temporaire de fonctionnaires à la retraite et d'anciens fonctionnaires et que la candidate finalement retenue était la seule candidate « disponible localement » inscrite sur le fichier temporaire.

92. Un certain nombre de difficultés se posent, notamment : a) le défendeur soutient maintenant que la candidate finalement retenue *n'occupait pas* du tout le poste, mais remplissait simultanément un certain nombre de fonctions au sein du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences; b) le Département semble avoir maintenu un fichier périmé d'éditeurs de langue russe, qui aurait dû être disponible pour pourvoir le poste; c) le défendeur n'a fourni aucune preuve documentaire officielle démontrant le fait que la candidate finalement retenue avait effectivement réussi l'examen linguistique ni à quel moment cela avait eu lieu; d) on ne sait pas très bien en vertu de quel pouvoir le Département de l'Assemblée

générale et de la gestion des conférences a été autorisé à conserver une « liste ... constituée d'anciens fonctionnaires et de fonctionnaires à la retraite » qui pouvait être utilisée pour pourvoir des postes chaque fois que le Département le jugeait approprié.

93. La candidate finalement retenue, qui s'est éventuellement vu accorder le poste, était M<sup>me</sup> Speransky, l'épouse du Chef du Service russe de traduction, M. Speransky (qui occupait alors et occupe encore le poste de Chef du Service russe de traduction, Services de traduction, Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences). La candidate avait déjà été au service de l'Organisation, mais au moment où le poste a été pourvu, elle était une ancienne fonctionnaire à la retraite, c'est-à-dire qu'elle n'était pas fonctionnaire des Nations Unies. Cela signifie que deux candidats qualifiés pour le poste, M. Kozlov et M. Romadanov, qui étaient en service actif à l'Organisation ont été ignorés à tort en faveur de l'épouse d'un fonctionnaire en service actif au sein du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences.

94. Bref, les violations mentionnées ci-dessus peuvent être résumées comme suit :

- a. La procédure de sélection utilisée en l'espèce a admis à l'entretien un candidat qui n'était pas qualifié à deux égards (non inscrit sur le fichier et manque d'expérience préalable en matière d'édition);
- b. La note de dossier n'est pas signée et son auteur n'est pas connu;
- c. D'après la note de dossier, le jury d'entretien n'a pas classé les candidats selon toutes les compétences annoncées dans l'avis de vacance de poste;
- d. L'avis de vacance de poste ne répond pas aux exigences de l'instruction administrative ST/AI/2002/4;
- e. L'avis de vacance de poste ne précise pas le type d'engagement du poste – un « poste vacant » ou un « poste vacant à titre temporaire » en vertu de la section 1 de l'instruction administrative ST/AI/2002/4;

- f. Le jury a rejeté à tort les candidatures des requérants et n'a pas consulté à nouveau le fichier pour reconsidérer l'un d'eux lorsque le candidat initialement retenu a été jugé non admissible;
- g. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences conservait un fichier périmé d'éditeurs de langue russe;
- h. À la suite de l'inadmissibilité du candidat initialement retenu, le poste a été pourvu par la candidate finalement retenue, sans avis de vacance de poste ou processus de sélection par voie de concours;
- i. La candidate finalement retenue ne possédait peut-être pas les titres de compétence exigés pour le poste au moment de sa sélection.

95. Le Tribunal conclut que le défendeur n'a pas apporté un minimum d'indications attestant que le droit statutaire des requérants a été respecté de bonne foi en ce sens que l'Administration a pleinement tenu compte de leur candidature dans le processus de sélection pour le poste.

96. En outre, le défendeur n'a pas réussi à prouver qu'il avait dûment exercé son pouvoir discrétionnaire, sans aucune considération étrangère ou irrégulière, particulièrement en nommant au poste l'épouse du Chef du Service russe de traduction.

### **Indemnisation**

97. Le Tribunal demandera d'autres présentations sur la question de l'indemnisation dans une ordonnance distincte avant de statuer sur cette question.

### **Observations**

98. Le Tribunal présente une brève observation sur les procédures de sélection du personnel utilisées en l'espèce.

99. Le Tribunal se dit troublé par le système de sélection du personnel hautement irrégulier utilisé en l'espèce qui a privé un des requérants *de la possibilité d'être choisi* pour le poste et qui a fait montre d'un favoritisme contraire aux principes consacrés par les Nations Unies. Le processus de sélection a permis de placer au poste l'épouse d'un fonctionnaire en service actif, sans égard aux règles de sélection du personnel des Nations Unies et au mépris des droits des deux requérants en l'espèce.

100. Le fait que le jury d'entretien « a laissé passer » l'inadmissibilité flagrante du candidat initialement retenu ne peut être le fruit du hasard, car son manque de compétences était évident à la face même de son curriculum vitae. On devait savoir que le candidat initialement retenu serait jugé inadmissible par le Bureau de la gestion des ressources humaines, car son curriculum indique clairement qu'il n'avait pas les compétences pour le poste, ce qui soulève donc la question suivante : si l'inadmissibilité du candidat initialement retenu était si évidente, pourquoi a-t-il néanmoins fait acte de candidature pour le poste? A-t-il été encouragé à poser sa candidature, sachant qu'il pouvait par la suite être éliminé, créant ainsi une situation où la candidate finalement retenue serait choisie? Le fait que *deux* des requérants n'aient pas été classés comme « qualifiés » pour le poste au motif d'un manque de « professionnalisme » ne pouvait être le fruit du hasard (aucune mention directe n'est faite à leur sujet concernant ce manque, ni dans la note de dossier ni dans le mémorandum, et tous les deux avaient occupé le même poste antérieurement et leurs rapports d'évaluation indiquaient des « résultats souvent supérieurs à ceux attendus »), tout comme le fait que la seule « candidate disponible localement » inscrite sur le soi-disant fichier temporaire était l'épouse du Chef du Service russe de traduction.

101. Les coïncidences sont trop invraisemblables pour juger crédible l'argument selon lequel les événements sont apparus spontanément sans planification préalable

entre certaines personnes à l'intérieur du processus de sélection et à l'extérieur de celui-ci.

102. En vertu de l'Article 101.3 de la Charte des Nations Unies :

La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

103. Le Tribunal estime que la responsabilité fondamentale de vérifier tous les titres de compétence des candidats avant de commencer un processus de sélection incombe au défendeur afin d'éviter la série d'événements malheureux qui sont actuellement devant le Tribunal. La Commission paritaire de recours a fait observer qu'une telle vérification préalable n'est « pas la procédure habituelle au sein de l'Organisation » et que le jury de sélection « accepte sans se poser de question » les titres de compétence d'un candidat. Le Tribunal reconnaît que cette façon de faire ne constitue peut-être pas la pratique en vigueur dans les règles de sélection du personnel de l'Organisation, mais il se demande s'il s'agit d'une bonne pratique juridique ou d'une bonne pratique de gestion.

104. Le Tribunal invite instamment l'Administration à mettre en œuvre toutes les mesures de réforme jugées nécessaires de façon à ce que les procédures de sélection du personnel au sein de l'Organisation soient pleinement respectées et appliquées.

### **Mécanismes de responsabilité**

105. En vertu de l'article 10.8 de son Statut, le Tribunal, dans le cadre de son jugement, peut « déferer toute affaire au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies ou au chef du secrétariat du fonds ou programme des Nations Unies en cause aux fins d'action récursoire éventuelle ».

106. Le Tribunal défère la présente affaire au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'action récursoire éventuelle pour déterminer s'il est possible qu'un népotisme regrettable ait pu être pratiqué en l'espèce. Il appartient au Secrétaire général de désigner les personnes (à l'intérieur et à l'extérieur du processus de sélection) qui pourraient être impliquées dans les faits examinés en l'espèce et qui pourraient être tenues responsables.

107. Le Tribunal espère que le Secrétaire général prendra au sérieux cette dévolution de responsabilité de façon à ce qu'une enquête pleine et entière soit menée sur les pratiques décrites dans le présent jugement. Les supérieurs hiérarchiques aussi bien que les fonctionnaires doivent veiller à ce que les règles et les règlements des Nations Unies soient appliqués à leur propre conduite, indépendamment de leur poste au sein de l'Organisation. Une telle enquête favoriserait l'état de droit au sein de l'Organisation :

L'état de droit peut être défini comme un système dans lequel les lois sont connues du public, ont une signification claire et s'appliquent également à tous. Elles consacrent et défendent les libertés politiques et civiles qui ont acquis le statut de droits de l'homme universels au cours de la deuxième moitié du vingtième siècle. En particulier, quiconque est accusé d'un crime a droit à une audience juste et rapide et est présumé innocent jusqu'à preuve du contraire. Les institutions centrales du système juridique, notamment les tribunaux, les procureurs et la police, sont raisonnablement justes, compétentes et efficaces. Les juges sont impartiaux et indépendants et ne sont soumis à aucune influence ou manipulation politique. Peut-être le plus important, le gouvernement fait partie intégrante d'un cadre juridique complet, ses fonctionnaires acceptent que la loi soit appliquée à leur conduite et le gouvernement se veut respectueux des lois. Thomas Carothers, *The Rule of Law Revival*, 77 Foreign Affairs, n° 2 (1998).

## **Conclusion**

108. Le Tribunal conclut que :

- a. Le défendeur a présenté au Tribunal des positions juridiques incohérentes pour justifier les procédures de sélection utilisées pour pourvoir le poste;
- b. Le poste ne se qualifiait pas comme une mutation latérale aux fins de la section 1 a) et de la note de bas de page a) de l'annexe I; ces dispositions ont été invoquées à tort pour justifier les procédures de sélection en l'espèce;
- c. Les procédures de sélection pour le poste ne répondaient pas aux exigences énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/2002/4;
- d. L'exercice de sélection concernant le candidat initialement retenu n'était pas approprié;
- e. Les requérants auraient dû être reconsidérés pour le poste après que le candidat initialement retenu eut été jugé inadmissible;
- f. La sélection de la candidate finalement retenue pour pourvoir le poste n'était pas appropriée;
- g. Le défendeur n'a pas apporté un minimum d'indications attestant que les droits statutaires des requérants ont été respectés de bonne foi en ce sens que l'Administration a pleinement tenu compte de leur candidature dans le processus de sélection pour le poste;
- h. Le défendeur n'a pas réussi à prouver qu'il avait dûment exercé son pouvoir discrétionnaire, sans aucune considération étrangère ou irrégulière.

109. Le Tribunal réserve sa décision sur la question de l'indemnisation à une étape ultérieure de la procédure.

110. Le Tribunal invite instamment l'Administration à mettre en œuvre toutes les mesures de réforme jugées nécessaires de façon à ce que les procédures de sélection du personnel au sein de l'Organisation soient pleinement respectées et appliquées.

111. Le Tribunal défère la présente affaire au Secrétaire général des Nations Unies, conformément à l'article 10.8 de son Statut, aux fins d'action récursoire éventuelle.

*(Signé)*

Juge Marilyn J. Kaman

Ainsi jugé le 30 mars 2011

Enregistré au Greffe le 30 mars 2011

*(Signé)*

Santiago Villalpando, Greffier, New York