

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2018/016
Jugement n° UNDT/2020/041
Date : 17 mars 2020
Français
Original : anglais

Juge : M^{me} Joelle Adda

Greffé : New York

Greffière : M^{me} Nerea Suero Fontecha

EVANS

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Katya Melliush, Chef du Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil du défendeur :

Matthias Schuster, UNICEF

Esther Uwazie, UNICEF

Introduction

1. Le requérant, ancien spécialiste des politiques (P-4) à la Section des données et des analyses du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (« l'UNICEF »), à New York, conteste la décision qu'a prise l'Administration de ne pas le sélectionner pour un poste de spécialiste hors classe des statistiques (Pauvreté et genre) (P-5) à la Division des données, de la recherche et des politiques (« la Division DRP ») (« le poste »).

2. Pour les motifs ci-après, le Tribunal rejette la requête.

Faits

3. Le 4 mars 2017, le requérant a présenté sa candidature pour le poste.

4. Le 24 juillet 2017, la supérieure hiérarchique du requérant lui a écrit pour l'informer que le Département des ressources humaines avait émis une objection à son recrutement, car, selon lui, il y avait trop de Britanniques dans la Division, au sein de laquelle il souhaitait voir davantage de diversité. Elle s'excusait, ajoutant qu'elle avait vraiment essayé de plaider sa cause mais que, compte tenu des nombreuses autres forces en présence, elle n'avait rien pu faire.

5. Le poste a ensuite fait l'objet d'un nouvel avis de vacance, publié en juillet-août 2017.

6. Le 25 juillet 2017, le requérant s'est renseigné au sujet du nouvel avis de vacance, et, le lendemain, un partenaire ressources humaines lui a expliqué que le but de la publication de ce nouvel avis de vacance était d'attirer davantage de candidats qualifiés, en particulier de femmes natives de pays de programme.

7. Au total, 175 candidatures ont été présentées, et le Département des ressources humaines a opéré une première présélection de 25 candidats répondant aux exigences

minimales du poste. Le bureau responsable du poste a ensuite présélectionné 12 candidats.

8. Une épreuve écrite a été organisée. Trois candidats, dont le requérant, l'ont passée, les 18 et 19 septembre 2017. Le requérant a obtenu la note la plus élevée (64 %), les deux autres candidats ayant obtenu respectivement les notes de 61 % et 44 %.

9. Le 6 octobre 2017, les trois mêmes candidats ont eu un entretien basé sur les compétences fonctionnelles suivantes : « Application des compétences », « Relations interpersonnelles et réseautage » et « Collaboration ».

10. À l'issue des entretiens, le jury de sélection a estimé qu'un candidat était qualifié et que les deux autres ne l'étaient pas, appréciation qu'il a expliquée et justifiée dans la section du rapport consacrée à l'évaluation des candidats inscrits sur la liste finale.

11. Le jury a jugé que le requérant n'était pas qualifié pour le poste car, bien qu'il possède un niveau élevé de compétence technique reposant sur une solide expérience de la recherche universitaire et qu'il ait des contacts avec des partenaires économiques clefs au niveau mondial, son expérience avait paru limitée en ce qui concernait l'interaction avec les bureaux régionaux, les bureaux de pays et d'autres nationaux et les autres institutions des Nations Unies. Le jury n'a pas non plus jugé satisfaisantes les réponses du requérant concernant la compétence Collaboration. Il a ajouté que les domaines de compétence du requérant étaient relativement réduits, et que celui-ci manquait d'expérience pour ce qui était des questions de genre et de l'inclusion sociale.

12. En ce qui concerne le candidat qui a été jugé qualifié, le jury a estimé qu'il avait des connaissances techniques approfondies et une vaste expérience dans les domaines des questions de genre, de la pauvreté et de l'inclusion sociale. Il a également noté que le candidat avait donné un exemple de persuasion d'un partenaire extérieur en cas de désaccord. Pour ce qui est de la compétence Collaboration, le jury a jugé que le candidat avait fait la preuve d'une grande compréhension de la gestion des personnes et des conflits et du fait qu'il avait dirigé avec succès des équipes pluridisciplinaires et

que, dans le travail, il avait de bonnes relations interpersonnelles avec ses interlocuteurs.

13. À la section suivante, portant sur la diversité de genre et la diversité géographique, le jury a indiqué avoir appliqué les principes relatifs au genre et à la diversité géographique. Il a précisé que le candidat recommandé était originaire d'un pays donateur et que sa nomination allait dans le sens de la diversité de genre, mais pas dans celui d'une plus grande diversité géographique :

Actuellement, le ratio femmes-hommes et la répartition géographique [] au sein de la Division DRP sont de 48 % d'hommes et 52 % de femmes, et de 27 % de ressortissants des pays de programme et 73 % de ressortissants des pays donateurs. Bien que la nomination d'un homme originaire d'un pays donateur aille dans le sens de la diversité de genre, elle n'ira pas dans celui d'une plus grande diversité géographique. Il convient de noter que l'avis de vacance a été republié deux fois pour attirer davantage de ressortissants des pays de programme, mais le candidat le plus qualifié pour le poste était un membre du personnel titulaire d'un poste de la même classe que le poste à pourvoir dont la candidature méritait une attention particulière compte tenu de sa participation à l'exercice de roulement organisé en 2017. Nous sommes conscients que la diversité des P-5 du point de vue de la répartition entre pays donateurs et pays de programme ne paraît pas des meilleures. Le poste en question est spécialisé et technique, et nous essayons depuis mars de cette année d'attirer des candidats qualifiés ciblés pour le pourvoir.

14. Dans la dernière section, sur les motifs de la recommandation, le jury a indiqué que le candidat recommandé avait témoigné d'une expérience avérée dans le domaine des questions de genre, de la pauvreté et de l'inclusion sociale au niveau régional et national. Il a ajouté que, si ce recrutement ne contribuait pas à améliorer la diversité à la Division DRP, il répondait à la politique de mobilité de l'Organisation en permettant au candidat d'aller travailler à New York tout en restant à l'UNICEF.

15. Le rapport du jury de sélection, dans lequel étaient décrits et justifiés le processus de sélection et la recommandation, a été validé par les membres du jury le 17 octobre 2017.

Examen

16. Il est bien établi que le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Lorsqu'il doit se prononcer sur ce type de décisions, le Tribunal s'attache à déterminer : 1) si la procédure énoncée dans le Statut et Règlement du personnel a été respectée ; 2) si la candidature du fonctionnaire a été dûment et équitablement examinée (arrêt *Abbassi* (2011-UNAT-110), par. 23). Le Tribunal d'appel a dit par ailleurs que le Tribunal du contentieux administratif avait pour fonction de vérifier si les dispositions applicables du Statut ou du Règlement du personnel avaient été appliquées et si elles l'avaient été de manière équitable, transparente et non discriminatoire, et non pas de substituer sa décision à celle de l'Administration [arrêt *Ljungdell* (2012-UNAT-265), par. 30].

17. Le Tribunal d'appel a rappelé dans l'arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762), citant l'arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122), que le contrôle du juge se fondait sur la présomption que les actes officiels avaient été accomplis régulièrement (voir par. 32). Il a également dit dans l'arrêt *Rolland* que si la direction était en mesure d'apporter une preuve, même minimale, que la candidature du fonctionnaire avait fait l'objet d'un examen complet et équitable, la charge de la preuve était reportée sur le candidat, qui devait alors démontrer par des preuves claires et convaincantes qu'on lui avait refusé une chance équitable d'être sélectionné (arrêt *Rolland*, par. 26).

18. En l'espèce, il ressort du dossier que le requérant était un des trois candidats invités à passer une épreuve écrite et un entretien, et qu'il a obtenu la meilleure note à l'épreuve écrite. Cependant, comme on peut le lire dans le rapport du jury de sélection, il n'a pas été jugé qualifié pour le poste du fait de ses réponses à l'entretien, et c'est un autre candidat qui a été sélectionné.

19. Le requérant affirme qu'il était le plus qualifié pour le poste, faisant valoir pour l'établir qu'il a occupé le poste P-4 de spécialiste des politiques pendant six ans, qu'il a rempli les fonctions attachées au poste en cause, à titre temporaire, pendant les huit mois qu'a duré le recrutement et qu'il a obtenu la meilleure note à l'épreuve écrite. Il

soutient en outre que le raisonnement du jury de sélection et son appréciation quant aux mérites de sa candidature étaient superficiels.

20. Toutefois, la fonction du Tribunal n'est pas de substituer sa décision à celle de l'Administration lorsqu'il s'agit d'évaluer les candidats à un emploi. Tout ce qui est exigé de l'Administration est qu'elle apporte une preuve, même minimale, que la candidature du fonctionnaire a fait l'objet d'un examen complet et équitable. Au vu du dossier, le Tribunal estime que l'Administration a rapporté cette preuve.

21. Le requérant affirme également avoir été victime de discrimination en raison de sa nationalité (britannique) et du fait qu'il est un homme. Pour étayer cette affirmation, il renvoie au courriel que lui a envoyé sa supérieure hiérarchique en date du 24 juillet 2017, dans lequel elle déclare que le Département des ressources humaines a émis une objection à son recrutement car il y avait trop de Britanniques à la Division DRP, ainsi qu'au courriel du 26 juillet 2017 dans lequel un partenaire ressources humaines explique qu'un nouvel avis de vacance a été publié pour le poste afin d'attirer des candidates des pays de programme. Selon le requérant, ces courriels montrent que le recrutement était fondamentalement entaché de partialité et de discrimination, que la décision était préméditée, que la procédure de recrutement était une imposture et que, par conséquent, sa candidature n'a pas bénéficié d'un examen complet et équitable.

22. Le défendeur répond que même si on a d'abord pu donner à entendre au requérant, en juillet 2017, que la question de la diversité était entrée en ligne de compte, la décision finale est fondée sur les mérites du candidat retenu, le jury de sélection ayant jugé qu'il était le plus qualifié pour le poste. Le défendeur soutient en outre que l'UNICEF est tenu par les textes applicables, qu'il s'emploie à respecter, de recruter son personnel sur une base géographique aussi large que possible ainsi que d'atteindre et de maintenir la parité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux.

23. Le Tribunal rappelle que dès lors que le défendeur a apporté une preuve, même minimale, que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable, ce qu'il a fait en l'espèce, la charge de la preuve est reportée sur le requérant,

qui doit alors démontrer par des preuves claires et convaincantes qu'on lui a refusé une chance équitable d'être sélectionné.

24. Le Tribunal relève en outre que les textes applicables autorisent la prise en compte de la diversité de genre et de la diversité géographique dans la procédure de recrutement. Le Statut du personnel dispose en son article 4.2 que « [s]era dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible », et en son article 4.3 que « le choix des fonctionnaires se fait sans distinction de race, de sexe ou de religion ».

25. Les principes de sélection du personnel de l'UNICEF sont énoncés dans la directive CF/EXD/2016-007, selon laquelle l'UNICEF s'emploie : a) à recruter son personnel sur une base géographique aussi large que possible ; b) à atteindre et maintenir la parité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de l'Organisation ; c) à sélectionner les membres de son personnel sans aucune forme de discrimination, notamment, mais pas seulement, sans distinction de race, de sexe, d'orientation sexuelle, de religion ou de handicap (voir sect. 1.1).

26. Bien que la supérieure hiérarchique du requérant lui ait écrit en juillet 2017 que le Département des ressources humaines avait émis une objection à son recrutement en raison de sa nationalité, ce courriel a été envoyé juste avant la publication d'un nouvel avis de vacance et, de ce fait, avant le début du processus d'évaluation. Un partenaire ressources humaines a également écrit que l'Administration voulait attirer des candidates des pays du programme, et il est expliqué dans le rapport du jury de sélection que l'Administration s'efforçait d'attirer des candidats qualifiés ciblés. Les objectifs d'accroître la diversité géographique et la diversité de genre dans la procédure de recrutement sont conformes aux principes de sélection énoncés dans la directive de l'UNICEF ainsi qu'aux dispositions de l'article 4.2 du Statut du personnel.

27. Le requérant présente les communications de juillet 2017 comme des preuves de discrimination ou de partialité, mais, contrairement à ce qu'il allègue, on ne saurait dire au vu du dossier que la discrimination ou la partialité ont joué un rôle dans la

procédure de sélection qui a suivi. Après ces courriels de juillet 2017, le requérant a été présélectionné et a fait partie de trois derniers candidats invités à passer une épreuve écrite et un entretien. Les éléments du dossier montrent que si le requérant n'a pas été sélectionné, c'est à l'issue de l'évaluation de l'ensemble des candidats, et que sa supérieure hiérarchique, qui lui a écrit un des courriels de juillet 2017 et faisait partie du jury de sélection, a également validé le rapport du jury recommandant la sélection d'un autre candidat.

28. Par ailleurs, il est dit expressément dans le rapport du jury de sélection que les principes de diversité géographique et de diversité de genre ont été pris en compte durant la procédure de recrutement. Bien que sa sélection n'aille pas dans le sens d'un plus grande diversité géographique, le candidat recommandé a été sélectionné du fait du caractère spécialisé et technique du poste à pourvoir.

29. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que la décision contestée était régulière en ce que l'Administration a apporté une preuve minimale que la candidature du requérant avait fait l'objet d'un examen complet et équitable et que le requérant n'a pas démontré par des preuves claires et convaincantes qu'on lui a refusé une chance équitable d'être sélectionné.

Conclusion

30. Par ces motifs, la requête a été rejetée.

(Signé)

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 17 mars 2020

Enregistré au Greffe le 17 mars 2020

(Signé)

Nerea Suero Fontecha, greffière, New York