



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NBI/2009/019

Jugement n° : UNDT/2011/060

Date : 31 mars 2011

Original : anglais

**Devant :** Juge Vinod Boolell

**Greffe :** Nairobi

**Greffier :** Jean-Pelé Fomété

FINNISS

contre

SECÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil pour le requérant :**

Katya Melliush, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil pour le défendeur :**

Stephen Margetts, Groupe du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines, Secrétariat des Nations Unies

## **Introduction**

1. Le requérant, fonctionnaire du Bureau des services de contrôle interne (BSCI), a présenté trois demandes à l'ancienne Commission paritaire de recours afin de contester des décisions de ne pas le choisir pour occuper deux postes de classe P-5 à New York et à Vienne et une décision de ne pas examiner sa plainte contre un autre fonctionnaire à titre disciplinaire au sens de la circulaire ST/AI/371 (Mesures et procédures disciplinaires révisées).

## **Procédure devant le Tribunal du contentieux administratif**

2. Conformément aux dispositions de la circulaire ST/SGB/2009/11 (Mesures de transition liées à la mise en place du nouveau système d'administration de la justice), la Commission paritaire de recours a transféré ses affaires pendantes au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (« le Tribunal ») à New York, le 1<sup>er</sup> juillet 2009. Les affaires du requérant furent ensuite transférées au Tribunal à Nairobi et reçurent les numéros UNDT/NBI/2009/19, UNDT/NBI/2009/37 et UNDT/2009/38.

3. Par une lettre du 15 octobre 2009, les parties furent informées par le Greffe que le Tribunal avait décidé de regrouper les trois affaires en une seule sous le numéro UNDT/NBI/019 en raison de la similarité des questions qu'elles soulevaient et des faits sur lesquels elles reposaient.

4. Le Tribunal tint des audiences les 21 et 22 septembre 2010. Au début de celle du 21 septembre, le requérant retira celle de ses affaires qui avait trait à la décision de ne pas maintenir sa plainte contre un autre fonctionnaire à titre disciplinaire au sens de la circulaire ST/AI/371. L'affaire en cours se limite donc aux décisions de ne pas choisir le requérant pour les postes P-5 à New York et à Vienne.

## **Généralités**

5. Le requérant est entré au service de l'Organisation en novembre 2004 en qualité d'enquêteur résident en chef de la Division des enquêtes, au BSCI, auprès de la

Mission de l'ONU en République démocratique du Congo (« MONUC ») avec un contrat de durée limitée. En septembre 2005, il fut affecté au Bureau régional de la Division des enquêtes du BSCI à l'Office des Nations Unies à Nairobi (« ONUN ») en qualité de coordonnateur régional. En février 2006, il fut nommé directeur des opérations par intérim du Groupe 2 de cette division des enquêtes et chargé, entre autres fonctions, de diriger les opérations au jour le jour de celle-ci en Afrique<sup>1</sup> et en Haïti<sup>2</sup>. Le 1<sup>er</sup> mars 2006, il obtint un contrat de durée déterminée à la classe P-4.

6. Le 25 janvier 2008, un avis de vacance de poste fut affiché sur le site « Galaxy » de l'ONU sur la Toile pour le poste d'enquêteur principal, de classe P-5, au Bureau de New York de la Division des enquêtes (« le poste de New York »). Le requérant se porta candidat et fut interrogé pour ce poste le 9 avril 2008. À la suite de l'entretien, quatre candidats, dont le requérant, figuraient sur la liste des candidats recommandés transmise à l'organe de contrôle du BSCI, qui recommanda ensuite que le Chef du Bureau, M<sup>me</sup> Inga-Britt Ahlenius, alors Secrétaire générale adjointe aux services de contrôle interne, procède au choix final.

7. Alors que le requérant s'estimait pleinement qualifié pour le poste, M<sup>me</sup> Ahlenius décida de choisir un autre candidat sur la liste de ceux qui étaient recommandés. En conséquence, le 21 octobre 2008, le requérant fut inscrit dans le fichier des candidats approuvés préalablement pour des fonctions similaires conformément aux dispositions du sous-paragraphe 9.3 de la circulaire ST/AI/2006/3 (Système de sélection des candidats), ce dont il fut informé le 23 octobre 2008 par le bureau exécutif du BSCI.

8. Le 24 octobre 2008, le requérant présenta une demande de révision administrative de la décision de ne pas le choisir pour le poste de New York. Il reçut une réponse négative à cette demande le 16 décembre 2008 et présenta sa demande d'appel à la Commission paritaire de recours le 11 janvier 2009.

---

<sup>1</sup> Le domaine de responsabilité du requérant n'incluait pas la Mission des Nations Unies pour l'organisation du référendum au Sahara occidental (« MINURSO ») ni le Tribunal pénal international pour le Rwanda (« TPIR »).

<sup>2</sup> En mars 2007, les fonctions d'administration pour Haïti furent transférées au siège de la Division des enquêtes du BSCI à New York.

9. Entre-temps, le 22 octobre 2008, un avis de vacance fut affiché sur Galaxy pour le poste d'enquêteur principal de classe P-5 à la Division des enquêtes du BSCI à Vienne (« le poste de Vienne »). Le requérant se porta candidat à ce poste le 4 novembre 2008, passa une épreuve écrite le 23 janvier 2009 et eut un entretien le 26 janvier suivant. Le groupe chargé des entretiens soumit une liste de trois candidats, dont le requérant, à l'organe de contrôle du BSCI, qui recommanda à la Secrétaire générale adjointe aux services de contrôle interne de l'époque de faire le choix final.

10. Une fois encore, le requérant fut jugé pleinement qualifié pour le poste mais la Secrétaire générale adjointe de l'époque décida de choisir un autre candidat sur la liste de ceux qui étaient recommandés. Le requérant fut donc informé le 7 avril 2009 par le bureau exécutif du BSCI qu'il avait été inscrit sur un fichier de candidats recommandés le 6 avril 2009.

11. Le 12 avril 2009, le requérant présenta une demande de révision administrative de la décision prise par la Secrétaire générale adjointe de l'époque de ne pas le choisir pour le poste de Vienne. Il reçut une réponse défavorable à sa demande de révision et présenta ensuite un appel à la Commission paritaire de recours.

12. Le 30 octobre 2009, un poste d'enquêteur principal de classe P-5 fut affiché sur Galaxy pour Nairobi. Le requérant fut choisi pour ce poste dans le fichier des candidats.

### **Question préliminaire**

13. Le 13 mai 2010, le défendeur déposa une demande de procédure simplifiée pour la raison que les thèses du requérant étaient « denses, ardues et largement sans objet ». Le défendeur ajoutait qu'en ne présentant pas ses arguments factuels et juridiques selon les instructions, le requérant n'avait pas fait la lumière sur son affaire d'une manière dont le Tribunal avait besoin. À ce sujet, le défendeur fit valoir que « le requérant ne devait pas profiter de sa désobéissance et, à la place, que ses arguments factuels et juridiques devaient servir de base à la décision du Tribunal

concernant sa demande de procédure simplifiée. Le requérant a eu une occasion pleine et juste de présenter son affaire et n'a pas exercé ce droit ».

14. Selon la partie pertinente de l'article 9 du Règlement de procédure du Tribunal :

« Une partie peut demander que l'affaire soit jugée selon une procédure simplifiée lorsque les faits de la cause ne sont pas contestés et qu'elle est en droit de voir le Tribunal statuer uniquement sur un point de droit ».

15. Cette demande du défendeur n'a pas du tout été considérée par le Tribunal car son auteur n'a pas établi clairement qu'il n'y avait plus de fait matériel à juger. Que le requérant n'ait pas présenté d'exposé des faits et des affirmations juridiques est considéré par le Tribunal comme regrettable et un affront sérieux à son autorité. Néanmoins, l'absence d'exposé des faits dans la présente affaire ne sera pas la raison pour laquelle une demande de procédure simplifiée est acceptée. L'exposé des faits à pour objet d'aider le Tribunal dans son examen de l'affaire ; il n'est pas conçu pour remplacer les conclusions écrites qui, comme le note le Tribunal, consistent généralement en la requête et la réplique. Ayant examiné les conclusions écrites et les éléments de preuve supplémentaires fournis par les parties, le Tribunal a considéré qu'il existait une véritable question de fait matériel nécessitant une audience pour être réellement réglée. Le Tribunal n'autorisera pas de procédure simplifiée de manière irrationnelle ou peu judicieuse ou au hasard comme semble le demander le défendeur.

### **Questions**

16. Sur la base des thèses écrites et orales des parties, le Tribunal considère que ce qui suit représente les questions de droit qu'il convient de déterminer au sujet des décisions de ne pas choisir le requérant pour les postes de New York et de Vienne :

- a. Le requérant a-t-il fait l'objet de positions partisans, de préjugés ou de discrimination pendant les procédures de sélection ?

- b. La procédure de recrutement aux postes contestés a-t-elle été conduite conformément aux dispositions de la circulaire ST/AI/2006/3<sup>3</sup> (Système de sélection du personnel) ?

**Première question – le poste de New York**

17. Le requérant a –t-il été soumis à une conduite préjudiciable ou discriminatoire pendant la procédure de sélection ?

**Thèses du requérant**

18. Le requérant avance qu'un examen complet et juste pour une promotion lui a été refusé et que la procédure de sélection pour le poste de New York manquait de transparence et de cohérence. Il a fait l'objet d'une conduite préjudiciable et/ou discriminatoire pendant près de deux ans et le fait qu'il n'a pas été choisi pour le poste constitue un simple prolongement de ce traitement. Le requérant allègue une animosité entre M. Florin Postica, chef de service concerné par la vacance de poste pour le poste de New York, et M. Mark Gough, alors Directeur adjoint de la Division des enquêtes du BSCI et affirme que lui-même, le requérant, est devenu par la suite une victime collatérale de cette animosité pour plusieurs raisons. Il a donc fait l'objet, de la part de M. Postica, d'une discrimination qui constituait des représailles.

19. De plus, le requérant affirme que M. Postica avait une relation de travail très étroite avec M<sup>me</sup> Ahlenuis et que M. Vladislav Guerassev, qui était alors Directeur par intérim de la Division des enquêtes du BSCI, lui avait dit que M. Postica « avait les faveurs de la Secrétaire générale adjointe ». Il a déclaré aussi dans sa déposition que M. Postica peut même avoir été conseiller de la Secrétaire générale adjointe de l'époque.

20. En outre, alors que le requérant et M. Guerassev avaient eu au début de bons rapports de travail, à partir de septembre 2006 M. Guerassev commença aussi à le traiter de manière injuste, inéquitable et harcelante et il finit par se plaindre de

---

<sup>3</sup> Remplacée par la circulaire ST/AI/2010/3.

mauvais traitements à la Secrétaire générale adjointe, qui ignora sa plainte. En dernier ressort, il signala aussi la situation au Secrétaire général.

21. Le requérant prétend que M<sup>me</sup> Ahlenius, alors Secrétaire générale adjointe aux services de contrôle interne, fit preuve de préjugés à son égard en s'abstenant délibérément d'affecter un poste de directeur des opérations de classe P-5 à la Division des enquêtes du BSCI à Nairobi pour l'empêcher d'être promu P-5. En outre, qu'elle ait accepté l'évaluation d'ensemble faite à son sujet par le groupe chargé des entretiens alors qu'elle connaissait elle-même ses compétences, ses qualifications et son expérience prouve qu'elle était partielle à son égard.

22. Enfin, le requérant affirme que le fait que la direction du BSCI ne se soit pas préoccupée de la disparité de classe entre les postes des divisions des enquêtes du BSCI dans les différents lieux d'affectation (New York, Vienne et Nairobi) afin de ne pas avoir à reclasser son poste et de le priver de possibilités de promotion est aussi une preuve de partialité, de préjugés et de discrimination.

### **Thèses du défendeur**

23. Le défendeur fait valoir que la candidature du requérant a reçu l'examen complet et juste auquel il avait droit et que la procédure de sélection a été conduite conformément aux règlements, règles et modalités applicables et a été dénuée de partialité, de préjugés ou d'autres éléments extérieurs. À ce sujet, le défendeur avance que, conformément à la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies, c'est au requérant qu'il incombe de prouver l'existence de préjugés ou de motifs impropres, et qu'en l'occurrence le requérant n'a pas apporté ces preuves. Plus précisément, le requérant a produit des éléments de preuve d'un désaccord personnel et professionnel entre lui-même et certains collègues au sein du BSCI mais n'a pas mis en évidence de lien de causalité entre les incidents cités et la décision contestée.

24. Il n'existe aucune preuve de partialité, préjugé ou discrimination de la part du groupe chargé de l'entretien, le requérant ayant été recommandé pour le poste, inscrit

sur le fichier puis choisi pour un autre poste de classe P-5 à Nairobi par M. Michael Dudley<sup>4</sup>, qui faisait partie de ce groupe.

25. Enfin, la décision prise par M<sup>me</sup> Ahlenius de désigner un autre candidat au poste représente un exercice légitime de pouvoir discrétionnaire et conteste l'allégation du requérant selon laquelle la structure de la Division des enquêtes du BSCI a été conservée dans un état particulier parce que la direction entendait le priver de possibilités de promotion.

### **Considérations**

26. Il est bien établi en droit que, dans des litiges civils, c'est normalement à la partie qui soulève l'affaire ou qui formule des allégations qu'il incombe de prouver ses dires avec le degré de certitude requis (autrement dit le degré de preuve à atteindre). Dans les affaires civiles, le degré de preuve à atteindre est « une prépondérance des preuves » ou un « équilibre de probabilités ». Dans la célèbre affaire *Miller c. Ministre des pensions* (1947) 2 All ER 372, le juge (à l'époque) Denning eut à dire au sujet du degré de preuve dans les affaires civiles :

« Ce degré est bien déterminé. Il doit inclure un degré raisonnable de probabilité, qui ne doit cependant pas être aussi élevé que dans une affaire pénale. Si les preuves sont telles que le tribunal peut dire : « nous pensons qu'il est plus probable qu'improbable », la preuve est apportée, si les probabilités sont égales, elle ne l'est pas ».

27. Il est reconnu aussi que, dans la majorité des cas, il est difficile d'obtenir des preuves catégoriques que la prétendue discrimination a eu lieu. À la place, il existera très probablement des preuves contradictoires manifestant les perceptions très différentes des parties. Face à cette difficulté concernant les preuves, une recherche en deux étapes des preuves de discrimination a été mise au point dans l'affaire *Igen Ltd et consorts c. Kay Wong*<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> M. Dudley est actuellement directeur adjoint de la Division des enquêtes du BSCI..

<sup>5</sup> 2005/ 3 All ER 812 ou /2005/EWCA Civ 142.

28. Premièrement, la partie qui saisit le Tribunal (« le requérant ») doit démontrer qu'il existe une affaire recevable ou une affaire qui, de prime abord, équivaut à de la discrimination. Comme il est difficile de trouver des éléments de preuve qui confirment la discrimination, il est loisible au Tribunal d'inférer raisonnablement une discrimination de la totalité des éléments de preuve qui lui sont présentés. Si le requérant est en mesure de prouver l'existence d'une affaire recevable, la charge de la preuve se déplace vers le défendeur, qui doit alors montrer, d'après le bilan des probabilités, que ce qu'il a fait n'était pas discriminatoire.

29. Dans la présente instance, le requérant prétend que certaines personnes faisant partie de la direction du BSCI ont eu une conduite partielle ou discriminatoire, et que deux de ces personnes ont eu un rôle clef dans le recrutement pour le poste de New York : M. Postica, qui était le chef de service concerné par la vacance de poste et était chargé de préparer et de conduire la procédure de recrutement, et M<sup>me</sup> Ahlenuis à qui, en tant que chef de département, incombait le choix final. Donc, initialement, c'est au requérant de prouver, par une prédominance des preuves, qu'il y a eu discrimination de la part de M. Postica et de M<sup>me</sup> Ahlenuis et que cette discrimination a ensuite pesé sur le choix à son détriment.

### **Partialité du chef de service concerné par la vacance de poste**

30. En développant la présente affaire, le requérant avance qu'il existait des différends professionnels sérieux entre M. Guerassev et M. Gough et que M. Postica était du côté de M. Guerassev et, par là, créait une animosité entre lui-même et M. Gough. Le requérant a déposé qu'il était devenu une victime collatérale de l'animosité entre MM. Gough et Postica parce qu'il était vu comme faisant partie du camp de M. Gough, étant donné que lui-même et M. Gough étaient tous les deux Australiens et qu'il avait été recruté par M. Gough.

31. De plus, le requérant affirme qu'en raison des hostilités entre les deux supérieurs, les équipes qu'il dirigeait ne recevaient pas l'appui qui leur était dû et que, parce qu'il les dirigeait, il avait jugé approprié de parler ouvertement de ce manque d'appui, ce qui avait eu pour effet que M. Postica lui était devenu ouvertement

hostile. Le requérant affirme que le parti pris de M. Postica contre lui a déteint sur la procédure de recrutement au poste de New York, ce qui a constitué un des éléments déterminants de cette procédure.

32. À l'appui de son allégation de comportement discriminatoire, le requérant demanda à M. Dean Norley, le candidat qui avait été choisi initialement pour le poste de New York mais fut mis ensuite à l'écart par le Bureau de la gestion des ressources humaines, de témoigner pour lui. M. Norley déposa qu'il était bien connu qu'il y avait un conflit ancien entre le requérant et divers supérieurs, plus précisément M. Postica, M. Guerassev et M<sup>me</sup> Ahlenius. Le témoin déclara qu'il avait lui aussi été victime de ce conflit ancien et expliqua que les personnes qui s'élevaient contre les normes professionnelles ou la déontologie des personnes ayant un pouvoir au BSCI ou les remettaient en question étaient soumis à « une juste rétribution ». Il ajouta qu'il y avait eu un certain nombre de désaccords professionnels concernant la façon dont le requérant travaillait et que, lorsque celui-ci avait voulu en parler avec les intéressés, des courriels avaient été abondamment diffusés et la question avait pris un tour personnel.

33. M. Norley déposa ensuite qu'il était bien connu au BSCI que le requérant n'obtiendrait pas de poste de l'importance de celui de New York. Invité à développer sa déclaration, il expliqua qu'à l'époque la haute direction du BSCI était en ébullition et qu'une grande partie de ce qui s'y passait avait été porté clairement à la connaissance d'un fonctionnaire par des « barrages » de courriel et à une retraite au Sénégal.

34. En outre M. Dudley, cité comme témoin par le défendeur, déposa qu'après la procédure de sélection, il avait entendu rapporter et dire que les relations entre M. Postica et le requérant étaient mauvaises et que M. Postica n'avait peut être pas respecté professionnellement le requérant. Il déclara qu'il était au courant de frictions à la division. Au sujet de communications entre M. Postica et le requérant, tous deux avaient manifestement des choses à améliorer.

35. Le requérant soumis aussi à titre de preuve un enchaînement de courriels entre le personnel du BSCI, dont lui-même, M. Postica, M. Gough et M. Guerassev. Bien qu'il n'ait rien pu trouver qui corrobore directement les dires de M. Norley selon lesquels il était bien connu au BSCI que le requérant n'obtiendrait pas le poste de New York, le Tribunal a bien trouvé certains courriels révélateurs qui corroborent la déclaration du requérant selon laquelle les désaccords professionnels au BSCI étaient transformés en affaires personnelles. C'est ainsi que dans un courriel du 5 avril 2007 à M. Gough, dont copie fut envoyée à M. Postica et à d'autres fonctionnaires du BSCI, le requérant écrivit, entre autres :

« Je suis extrêmement déçu du ton, de la teneur et du caractère insultant du courriel ci-dessous<sup>6</sup>. Vous n'êtes pas sans ignorer qu'au cours des huit derniers mois, M. Postica s'est lancé dans des attaques contre divers collègues de la Division des enquêtes (particulièrement ceux qui s'occupent des opérations de maintien de la paix) sur toutes sortes de questions. Je me suis précédemment mis en rapport avec M. Postica au sujet de ses manières et ai essayé d'obtenir de lui une attitude plus collégiale et plus de collaboration /.../ ».

36. Dans un courriel du 14 avril 2007 répondant à celui du requérant du 5 avril, M. Postica commença en déclarant :

« Je ne répondrai pas aux attaques personnelles contenues dans le perfide roman ci-dessous. Je sais pourquoi vous agissez ainsi – et surtout – pourquoi vous le faites maintenant. Je suis toutefois convaincu que le document ci-joint fournira à vos collègues qui ne me connaissent pas suffisamment de preuves montrant que l'un de nous (et probablement d'autres) pourraient avoir besoin d'urgence de se reconnecter à la réalité ».

37. On trouve un autre exemple de désaccords professionnels auxquels M. Postica est mêlé et qui semble avoir dégénéré en querelle personnelle dans un courriel du 23 mai 2008 émanant d'un certain M.O., à l'époque enquêteur du BSCI à Nairobi, et adressé à M. Postica avec copie à de nombreux fonctionnaires du BSCI. M.O y écrit :

« J'étais en fait en train d'écrire un courriel d'adieu général juste avant de quitter ce bureau pour la dernière fois lorsque j'ai reçu votre dernier courriel au vitriol. Une forme de communication dans laquelle vous semblez être passé maître et, pour des raisons qui m'échappent complètement, une habitude destructrice que vos supérieurs semblent peu désireux ou incapables de

---

<sup>6</sup> Il s'agit d'un courriel de Florin Postica du 5 avril 2007.

freiner/.../ Vos commentaires /FP/ ne sont ni utiles ni explicatifs. Ils sont un bon exemple des raisons pour lesquelles le personnel du BSCI à New York est aussi déconnecté de celui qui travaille dans tous les autres postes. Ils perpétuent simplement les impressions que nous avons d'eux /.../. Néanmoins, je vous remercie vraiment d'avoir choisi ce moment pour m'envoyer votre courriel. Il vient renforcer dans mon esprit l'idée que je fais bien de quitter ce service /.../ Aussi longtemps que vous êtes de fait dans une position de pouvoir au bureau de New York, il y a peu d'espoir que cette division avance ».

38. M. Postica répondit, entre autres :

« tout d'abord, à la lecture de votre courriel, je suis plus qu'heureux que vous aussi quittiez la Division des enquêtes. Je ne souhaite pas avoir un collègue qui conteste mon intégrité –qui plus est sans la moindre preuve. Mais, vous savez, ceci encore montre que nous n'avons pas tous la même conception du vrai sens du mot « preuve ». Je ne doute pas que, dans vos nouvelles fonctions, vous en apprendrez plus. Donc, bonne chance ».

39. Compte tenu de l'hostilité, tant latente que déclarée, instillée dans les courriels présentés par le requérant et des dépositions orales de M. Norley, de M. Dudley et du requérant, on peut être fondé à déduire qu'il existait de l'animosité entre M. Postica et le requérant et que cette animosité dépassait de beaucoup de simples désaccords professionnels, comme l'a affirmé le défendeur. De fait, cette animosité est devenue personnelle et de mauvais goût, à l'opposé de relations professionnelles. Ces relations négatives permettent de déduire en outre que M. Postica nourrissait des préventions à l'encontre du requérant.

40. La question est maintenant de déterminer si les préventions de M. Postica à l'égard du requérant ont déteint sur la procédure de sélection au détriment de celui-ci. M. Dudley a dit au Tribunal que, pendant l'entretien, rien de notable n'a suggéré du favoritisme, de l'agression ou de l'animosité de la part de M. Postica envers le requérant. Le Tribunal ne doute pas que M. Postica n'a pas montré ouvertement son hostilité envers le requérant pendant l'entretien mais il ne découle pas de cela que de l'hostilité n'était pas présente. Comme il a déjà été noté, dans les affaires comme celle-ci, on ne trouvera pas de preuve non ambiguë que la conduite alléguée a eu ou n'a pas eu lieu. Donc, c'est une raison de plus pour que le Tribunal examine de près les circonstances dans le cas d'espèce.

41. Dans les recrutements, la confiance du fonctionnaire dans l'intégrité de la procédure est aussi importante que la procédure elle-même et elle est essentielle dans l'intérêt de l'Organisation. Dans les affaires comme celle que le Tribunal examine, où il existe de l'animosité entre un chef de service responsable du poste à pourvoir et un candidat, quelque'un d'objectif peut déduire avec de bonnes raisons qu'une certaine partialité ou prévention déteindra sur la procédure de sélection au détriment du candidat parce qu'en dernier ressort, c'est à ce chef de service qu'il appartiendra de rédiger le compte rendu de l'évaluation des candidats proposés et de transmettre une proposition à leur sujet à l'organe central de contrôle approprié.

42. En outre, bien que le groupe chargé de l'entrevue ait compté deux autres membres, M. Dudley et M. Pillay, qui manifestement avaient de bons rapports de travail avec le requérant, ces deux membres ne sont pas intervenus apparemment dans la procédure d'évaluation autant qu'ils l'auraient dû ou pu. Interrogé sur son rôle dans l'évaluation des candidats au poste de New York, M. Dudley répondit au Tribunal :

« En ce qui concerne cette vacance précise, je pense qu'elle est survenue assez tôt dans le temps que j'ai passé au BSCI. Mon rôle était assez limité. Il m'a été demandé de faire partie du groupe chargé de l'entretien pour ce poste. Je n'étais pas un chef de service responsable du poste à pourvoir, et je n'ai pas non plus participé à la définition des critères d'évaluation qui ont servi à produire l'avis de vacance ».

43. Le Tribunal, après mûr examen, estime que M. Dudley et M. Pillay ont laissé M. Postica, qui était le chef de service concerné par la vacance de poste et quelque'un dont ils savaient qu'il avait travaillé plus longtemps et de plus près avec le requérant qu'eux-mêmes, conduire la procédure au détriment du requérant. Ceci ressort clairement des notes très basses que le requérant obtint à l'issue de la procédure de sélection alors que le défendeur reconnaît sans réserve qu'il était un candidat très bien qualifié tenu en haute estime par l'Organisation.

#### **Partialité de la Secrétaire générale adjointe de l'époque en tant que chef de département**

44. Le requérant prétend aussi que M<sup>me</sup> Ahlenius, à l'époque Secrétaire générale adjointe aux services de contrôle interne, était aussi prévenue à son encontre et que

ces préventions se sont clairement manifestées lorsqu'elle eut à faire le choix final en qualité de chef de département. Il affirme que ces préventions se sont manifestées lorsqu'elle s'est abstenue délibérément d'affecter un poste de directeur des opérations de classe P-5 à la Division des enquêtes du BSCI à Nairobi pour l'empêcher d'être promu P-5 et qu'elle a accepté l'évaluation globale que le groupe chargé de l'entretien a faite de lui alors qu'elle connaissait personnellement ses compétences, ses qualifications et son expérience.

45. En février 2006, le requérant, M. Postica et un fonctionnaire appelé AM furent nommés directeurs des opérations par intérim, à la classe P-4, respectivement à Nairobi, New York et Vienne. Un avis de vacance temporaire d'un poste P-5 à la Division des enquêtes du BSCI à New York fut affiché le 14 juillet 2006. Répondant à une question du requérant concernant cet avis de vacance, le Directeur de la Division des enquêtes de l'époque dit : «... nous avons demandé un poste P-5 à Nairobi dans le budget ordinaire et je suis sûr qu'un tel poste sera créé à un moment ou un autre dans un avenir proche ». Le directeur des opérations P-4 à New York, qui était M. Postica, fut choisi pour cette vacance temporaire et promu Directeur des opérations à la classe P-5. Le Directeur des opérations à Vienne fut ultérieurement promu à la classe P-5 sur la base d'un avis de vacance temporaire après qu'un poste P-5 précédemment occupé soit devenu vacant à la Division des enquêtes du BSCI à Vienne.

46. Un enquêteur principal P-5 qui était employé à la Division des enquêtes du BSCI à New York quitta ses fonctions le 31 octobre 2006 et, à ce moment là, le requérant et M. Gough s'attendaient à ce que cette vacance serve à créer un poste P-5 de Directeur des opérations à Nairobi, de sorte que les postes de directeurs des opérations soient tous de la même classe dans les trois lieux d'affectation. Cela ne fut malheureusement pas le cas puisque le poste vacant fut conservé à New York et qu'un autre fonctionnaire fut choisi pour l'occuper en novembre 2007. Entre-temps, en juillet 2007, un autre poste P-5 fut créé à la Division des enquêtes du BSCI à Vienne et, en novembre 2007, ce poste fut transféré à la Division des enquêtes du

BSCI à New York, sa vacance étant affichée ultérieurement le 25 janvier 2005. Ce poste fait l'objet de la présente demande.

47. Il aurait été certes juste que l'un des postes P-5 devenus libres aux bureaux de New York et de Vienne soit réaffecté à la Division des enquêtes du BSCI à Nairobi, mais le requérant n'a présenté aucun élément de preuve qui aurait conduit le Tribunal à conclure que cette absence de transfert d'un poste P-5 de directeur des opérations à Nairobi a constitué une omission délibérée de la part de la Secrétaire générale adjointe aux services de contrôle interne qui entendait ainsi opérer une discrimination à son égard. Le Tribunal juge plausible l'explication du défendeur selon laquelle le redéploiement des postes P-5 faisait partie d'une restructuration générale au sein du BSCI et que la date du déploiement des ressources était déterminée par les besoins opérationnels et l'existence de celles-ci.

48. En outre, le requérant avance que l'acceptation par M<sup>me</sup> Ahlenius de l'évaluation d'ensemble faite par le groupe chargé de l'entretien alors qu'elle connaissait ses compétences, ses qualifications et son expérience prouve qu'elle avait des préventions à son endroit. Le Tribunal ne peut rien déduire à ce sujet car le requérant n'a pas fourni d'éléments prouvant cette allégation. Il est toutefois admis que les faibles notes attribuées au requérant à l'issue de l'évaluation d'ensemble en raison de la partialité de M. Postica ont dû jouer un grand rôle dans le fait que M<sup>me</sup> Ahlenius ne l'a pas choisi pour le poste.

### **Deuxième question – Le poste de New York**

49. La procédure de recrutement pour le poste de New York a-t-elle été conforme aux dispositions de la circulaire ST/AI/2006/3 ? À ce sujet, le Tribunal estime que les questions ci-après ont un rapport avec celle-ci :

- a. Les questions posées pendant l'entretien étaient-elles conformes aux dispositions de la circulaire ?

- b. La décision de choisir M. Norley pour ce poste était-elle conforme aux dispositions de la circulaire ?
- c. L'évaluation d'ensemble a-t-elle été équitable ?

**Les questions posées pendant l'entretien étaient-elles conformes aux dispositions de la circulaire ST/AI/2006/3 ?**

50. Le paragraphe 1 de la circulaire ST/AI/2006/3 définit les critères d'évaluation comme suit :

« Critères servant à évaluer les candidats à un poste donné qui ont été approuvés par un organe central de contrôle. Les critères d'évaluation doivent correspondre aux fonctions attachées au poste et refléter les compétences requises ».

51. La partie pertinente du sous-paragraphe 4.4 de la même circulaire dispose que :

« Les critères d'évaluation doivent être objectifs, et correspondre aux fonctions liées au poste et aux compétences requises ».

**Thèses du requérant**

52. Le requérant affirme qu'il n'y a pas eu d'examen complet et équitable à son sujet pour le poste de New York parce que les critères d'évaluation pour ce poste qui ont été communiqués au personnel du BSCI par M<sup>me</sup> Ahlenius ont été « spécialement définis pour garantir le recrutement d'enquêteurs confirmés et expérimentés en ce qui concerne la criminalité en col blanc ». Néanmoins, le groupe chargé de l'entretien n'a posé aucune question visant à trouver de tels « enquêteurs confirmés et expérimentés en ce qui concerne la criminalité en col blanc » il déclare au contraire que les questions posées correspondaient à la procédure d'enquête la plus élémentaire, qui aurait tout au plus permis de choisir des enquêteurs compétents mais non pas les enquêteurs confirmés et expérimentés en ce qui concerne la criminalité en col blanc » qui étaient recherchés.

## **Thèses du défendeur**

53. Le défendeur avance que le requérant a été invité à participer à un entretien sur la base des compétences pendant lequel il a eu l'occasion de démontrer qu'il possédait les compétences et les connaissances spécialisées recherchées et qu'il convenait pour le poste. Le défendeur affirme que le dossier de sélection établi par des méthodes fondées et mesurables montre que le requérant a été examiné pleinement et équitablement par rapport aux critères d'évaluation applicables conformément aux dispositions du paragraphe 7 de la circulaire ST/AI/2006/3. Au sujet des allégations du requérant concernant les questions posées pendant l'entrevue, le défendeur affirme :

« Les questions de compétence générique ne sont pas ciblées en fonction des atouts particuliers de tel ou tel candidat pour garantir une procédure équitable, qui consiste entre autres à évaluer la notice personnelle et le rapport d'évaluation et de notation de chaque candidat. L'évaluation est donc pleinement en accord avec les qualifications de chaque candidat et, chacun d'eux ayant été soumis à une évaluation exactement identique, elle est objective et non discriminatoire. »

## **Considérations**

54. Les attributions pour ce poste sont énumérées expressément dans l'avis de vacance qui indiquait, entre autres, que le titulaire planifie, organise, conduit et/ou dirige les enquêtes concernant des affaires sérieuses et complexes dans les domaines de la corruption, de la fraude et de la criminalité financière. Les compétences pour ce poste sont, entre autres, les suivantes :

- a. Professionalisme : connaissances, maîtrise et expérience spécialisées concernant les enquêtes sur les cas de corruption, fraude et crime financier; aptitude démontrée à diriger des enquêtes financières sérieuses et complexes, à produire des rapports et à revoir et corriger le travail de tiers, aptitude à interroger des témoins dans des cas complexes de criminalité à col blanc;
- b. Aptitude à diriger : aptitude démontrée à donner des orientations stratégiques, planifier et définir des ordres de priorité pour les enquêtes et les

analyses concernant la fraude et la corruption ; expérience documentée d'une gestion excellente et de compétences techniques en matière d'aptitude à diriger des enquêtes concernant la fraude et la corruption.

55. En matière d'expérience de travail, il était demandé : au moins 10 années d'expérience de responsabilités croissantes dans des enquêtes spécialisées concernant l'application des lois, dans une administration publique ou un organisme d'investigation national ou international, y compris d'enquêtes pénales et/ou administratives, ou une expérience équivalente dans le secteur privé ou équivalent spécialisé dans la fraude interne à col blanc ou les enquêtes concernant la corruption.

56. Dans le rapport du BSCI pour 2007 sur le renforcement du dispositif d'investigations<sup>7</sup>, le BSCI fait observer que la structure d'alors de sa Division des enquêtes était parmi les causes des problèmes qu'elle rencontrait. Le rapport note de manière révélatrice que les enquêtes du BSCI concernaient des affaires impliquant des manquements d'ordre financier ou économique de la part de fonctionnaires ou de sous-traitants et des manquements administratifs de fonctionnaires, ainsi que des cas d'exploitation et d'abus sexuels de la part de fonctionnaires de l'ONU. À ce sujet, le rapport ajoutait :

« 43. Les deux grands types d'enquête menés par la Division des investigations font appel à des compétences et des expériences professionnelles très différentes. L'expérience acquise par le Bureau au fil des années et les conclusions du rapport de l'expert militent vigoureusement en faveur de la constitution d'équipes ou d'unités dotées d'enquêteurs spécialisés ... De même, un spécialiste de la criminalité financière connaissant à fond le système bancaire et les différents moyens de dissimuler la corruption, les malversations et les détournements de fonds ne possédera pas nécessairement la même compétence pour enquêter sur des cas d'exploitation et d'abus sexuels. Le Bureau a donc décidé de constituer des équipes d'enquêteurs spécialisés dotées des compétences et de l'expérience voulues chacune dans son domaine.

44. Cette spécialisation des équipes facilitera la concentration des efforts et l'acquisition des compétences dans chacun des deux grands types d'enquête, ainsi que la mise au point des outils et des techniques requis, ce qui permettra d'améliorer la qualité et la rapidité des investigations ».

---

<sup>7</sup> Annexe I du document A/62/582 (Renforcement du dispositif d'investigation).

57. En outre, dans un courriel du 15 décembre 2007, M<sup>me</sup> Ahlenius informa les fonctionnaires du BSCI qu'elle avait décidé de restructurer la Division des enquêtes de celui-ci pour tenir compte d'une spécialisation des capacités d'enquête concernant les affaires d'exploitation et d'abus sexuels et les affaires fiscales, économiques et administratives. Elle déclara en outre que cela impliquait un respect des connaissances particulières qui sont nécessaires pour enquêter dans ces différents domaines.

58. Le défendeur reçut pour instruction de fournir au Tribunal la liste des questions dont s'était servi le groupe chargé de l'entretien pendant la procédure de recrutement pour le poste de New York. Le défendeur informa ensuite le Tribunal que, malgré des recherches et des enquêtes diligentes, ces questions étaient restées introuvables et donc ne pouvaient pas être produites pour être examinées par le Tribunal. M. Dudley, qui faisait partie du groupe chargé de l'entretien, déclara à l'audience qu'il avait vérifié tous ses dossiers, électroniques ou sur papier, sans pouvoir trouver les questions. Le Tribunal juge cette situation très perturbante. Il ne parvient pas à comprendre comment un organe éminent comme le BSCI se retrouve incapable de produire un document aussi important que cette liste de questions utilisées pour interroger des candidats à un poste de haute direction, d'autant que les questions sont censées faire partie du rapport que le chef de service concerné par la vacance de poste soumet à l'organe de contrôle compétent.

59. Étant donné que le défendeur n'a pas pu produire les questions posées au cours de l'entretien au Tribunal, celui-ci fait reposer son examen uniquement sur les éléments de preuve présentés oralement à l'audience. Ce que le requérant a déclaré, c'est que les questions posées pendant l'entretien n'avaient pas de rapport avec les compétences demandées dans l'avis de vacance. Selon lui, il s'agissait du type de questions qui auraient été posées à un enquêteur P-2 ou P-3. Le requérant considérait en outre qu'aucune des questions n'aurait aidé qui que ce soit à juger l'expérience des candidats concernant les affaires fiscales, économiques et administratives, comme l'exigeait l'avis de vacance.

60. Le témoignage de M. Dudley a corroboré celui du requérant. M. Dudley a déposé que les questions, qui ont été rédigées uniquement par M. Postica, étaient des « questions concernant des compétences assez génériques », et qu'elles étaient plutôt élémentaires pour un candidat à un poste P-5. Il déposa en outre que le groupe chargé de l'entretien n'avait posé aucune question particulière concernant l'expérience que les candidats avaient des enquêtes dans les domaines fiscal, économique et administratif.

61. D'après l'avis de vacance et d'autres documents déjà mentionnés, le poste de New York exigeait manifestement un certain degré de compétences spécialisées ou spéciales dans les domaines fiscal, économique et administratif. Si l'on considère à la fois les dispositions des paragraphes 1 à 4.4 de la circulaire ST/AI/2006/3 et l'avis de vacance, le rapport du BSCI et le courriel de la Secrétaire générale aux services de contrôle interne de l'époque, la seule conclusion logique que l'on peut en tirer est que les questions posées pendant l'entretien auraient dû être liées très précisément aux fonctions du poste telles qu'elles sont décrites en détail dans l'avis de vacance, autrement dit aux enquêtes dans les domaines fiscal, économique et administratif et qu'elles auraient dû correspondre aux compétences recherchées.

62. L'avis de vacance étant très précis, on se serait attendu à ce que les questions posées visent à déterminer l'expérience qu'avaient les candidats des enquêtes dans les domaines fiscal, économique et administratif. Le Tribunal estime que cela n'a pas été le cas. Le défendeur voudrait que le Tribunal croie que, même si les questions posées aux candidats étaient élémentaires et ne correspondaient pas au poste vacant P-5 ni aux qualités nécessitées par des enquêtes dans les domaines fiscal, économique et administratif, les candidats ont été évalués par rapport aux compétences requises dans l'avis de vacance. Malheureusement, le Tribunal n'a pas obtenu d'éclaircissement sur la façon dont de telles incongruités peuvent coexister.

63. Interrogés pour montrer leurs compétences, les candidats donnent généralement des réponses qui reflètent l'étendue de leur expérience mais les questions doivent être conçues d'après les attributions et les compétences du poste dont la vacance est

annoncée, faute de quoi tout l'entretien ne sert à rien. Le Tribunal considère que le but que le BSCI recherchait en formulant l'avis de vacance pour le poste de New York de sorte qu'il réponde tout particulièrement aux exigences dans les domaines fiscal, économique et administratif n'a pas été atteint par le groupe chargé de l'entretien qui a posé des questions générales et simplistes pendant celui-ci. Dans ces conditions, ce que le Tribunal déduit est que ces questions ont été conçues sur mesure pour un candidat particulier.

64. Lorsqu'un avis de vacance n'est pas générique mais définit des attributions et des compétences tout à fait particulières ou exceptionnelles, comme c'est le cas ici, le groupe chargé de l'entretien ne peut pas poser des questions générales et s'attendre à ce que les candidats répondent à l'aveuglette en espérant que leurs réponses tombent juste par pur hasard. Le Tribunal considère donc que les questions posées par le groupe chargé de l'entretien pour le poste de New York n'étaient pas conformes aux dispositions applicables de la circulaire ST/AI/2006/3 en ce qu'elles n'étaient pas objectives et n'avaient pas trait aux fonctions ou aux compétences correspondant au poste. Ceci s'est fait au détriment du requérant parce que les questions génériques et élémentaires qui lui furent posées ne lui permirent pas de mettre en valeur l'expérience spécialisée qu'il possédait en matière d'enquêtes dans les domaines fiscal, économique et administratif pendant cette entrevue plutôt cruciale.

**La décision de choisir M. Norley pour le poste de New York était-elle conforme aux dispositions de la circulaire ST/AI/2006/3 ?**

65. Le sous-paragraphe 4.3 de la circulaire ST/AI/2006/3 dit, dans sa partie pertinente :

« L'avis de vacance précise les qualifications, aptitudes et compétences requises (...) ».

### **Thèses du requérant**

66. Le requérant avance qu'il n'a pas subi un examen complet et équitable pour le poste car le candidat choisi n'avait pas fait le minimum d'études requises pour le poste et ne possédait pas non plus les compétences définies dans l'avis de vacance.

### **Thèses du défendeur**

67. Le défendeur reconnaît dans sa réplique qu'il n'était pas possible d'offrir au candidat initialement choisi sur la liste recommandée de le recruter pour le poste car il n'avait pas fait les études requises par les critères définis dans l'avis de vacance. Néanmoins, cette question n'a été déterminée qu'après l'achèvement de la procédure de sélection ainsi que des formalités préalables au recrutement accomplies par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Dans cette situation, le défendeur avance que la procédure de sélection n'a pas été faussée par ce retournement et que l'affaire n'a pas eu d'impact sur l'examen de la candidature du requérant.

### **Considérations**

68. Dans *Lopes Braga*<sup>8</sup>, l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies a souligné l'importance qu'il y avait à respecter strictement les conditions énoncées dans les avis de vacance. Il est notable que l'ancien Tribunal administratif, dans la partie pertinente, a été de l'avis suivant :

« En indiquant dans l'avis de vacance de poste, toutefois, qu'un diplôme universitaire était exigé, le défendeur a fait d'un tel diplôme une condition indispensable pour être retenu pour le poste et il ne peut maintenant prétendre que la possession d'un tel diplôme n'était qu'un des éléments entrant dans la décision. Admettre le contraire porterait préjudice non seulement au requérant, qui a été trompé et n'a pas été équitablement pris en considération pour le poste sur la base de critères objectifs, mais aussi à tous les candidats potentiels qui n'ont pas fait acte de candidature parce qu'ils ne possédaient pas de diplôme universitaire ».

69. Le Tribunal du contentieux administratif fait sien ce principe de droit. L'avis de vacance pour le poste de New York exigeait un diplôme universitaire du niveau du

---

<sup>8</sup> Jugement N° 1122(2003).

mastère, de préférence en droit ou dans des domaines d'enquête apparentés. À défaut, un diplôme universitaire du premier degré conjugué à une expérience qualifiant pour le poste pouvait être accepté au lieu d'un diplôme du niveau du mastère.

70. M. Norley a été initialement choisi sur la liste recommandée mais aucune offre de nomination au poste ne lui a été faite parce que le Bureau de la gestion des ressources humaines a considéré qu'il ne remplissait pas les conditions énoncées dans l'avis de vacance en ce qui concernait les diplômes. M. Norley a déclaré à l'audience qu'il ne possédait pas de diplôme universitaire équivalent à un mastère lorsqu'il s'est porté candidat au poste de New York. Le défendeur a aussi reconnu que M. Norley ne répondait pas au critère défini dans l'avis de vacance au sujet des diplômes. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal ne se lancera pas dans un long développement sur la question de savoir si M. Norley remplissait les conditions pour être nommé au poste de New York parce que, manifestement, ce n'était pas le cas.

71. Il est cependant essentiel que le Tribunal examine de près l'affirmation du défendeur selon laquelle le fait que M. Norley ne remplisse pas les conditions n'a été examiné qu'une fois que la procédure de sélection fut achevée et que le Bureau de la gestion des ressources humaines eut accompli les formalités préalables au recrutement. Le défendeur fait valoir en outre que le tour pris par les événements n'a eu aucun effet ni sur la procédure de sélection ni sur l'examen de la candidature du requérant.

72. M. Norley a dit à l'audience qu'au moment où il s'est porté candidat au poste, il y a eu des contestations sur la question de savoir si ses qualifications équivalaient ou non à ce qu'exigeait l'avis de vacance. Il expliqua qu'il n'avait pas de baccalauréat mais, sur la base de son expérience et d'un diplôme du second degré en investigation, il avait été autorisé à suivre des études de mastère dans le système d'enseignement australien. Bien qu'il n'ait pas mené ces études de mastère à leur fin, il se porta candidat au poste dans tous les cas et laissa le soin « à qui de droit » de déterminer s'il remplissait ou non les conditions pour le poste. La déposition de M. Dudley ne fit pas grand-chose pour étayer l'assertion du requérant selon laquelle l'impossibilité

pour M. Norley d'obtenir le poste ne fut déterminée qu'une fois achevée la procédure de sélection. Lorsqu'on demanda à M. Dudley si M. Norley faisait des études universitaires supérieures au moment de l'entretien, il répondit : « il me semble m'en souvenir mais je ne sais pas si je l'ai appris plus tard ou au moment de la sélection ».

73. Sur la base de la déposition de M. Norley, qui n'a pas été contestée par le requérant, il apparaît que le fait qu'il ne possédait pas les diplômes universitaires requis était clairement indiqué dans son dossier de candidature au poste, qui manifestement a été établi avant l'entretien et la sélection. De plus, le Tribunal prend spécialement note d'un commentaire contenu dans l'évaluation d'ensemble du groupe chargé de l'entretien selon lequel « M. Norley possède un diplôme universitaire du premier degré et obtiendra un mastère en gestion et administration /.../. On en déduit évidemment que le groupe chargé de l'entretien, y compris M. Dudley, avait parfaitement conscience avant la fin de la procédure de sélection que M. Norley ne pouvait pas prétendre à ce poste. Néanmoins, comme le chef de service concerné par la vacance de poste, pas plus que les autres membres du groupe chargé de l'entretien, n'avait pas envie de faire ce qu'il devait avec la diligence voulue, M. Norley, candidat dont il était notable qu'il ne pouvait pas prétendre au poste, non seulement fut interrogé mais encore fut recommandé et choisi pour le poste. Le Tribunal n'accepte donc pas l'affirmation du défendeur selon laquelle l'impossibilité pour M. Norley d'être choisi ne fut déterminée qu'une fois que la procédure de sélection fut achevée et que le Bureau de la gestion des ressources humaines procéda aux formalités préalables au recrutement. Non seulement ce fait prête à erreur au plus haut point mais encore il montre abondamment à quel point ceux qui participaient au recrutement ont été négligents, soit à dessein soit dans le but avoué de faire en sorte, à tout prix, que le requérant n'apparaisse pas comme un candidat sérieux au poste. Donc, le Tribunal rejette comme totalement infondée l'affirmation ultérieure du défendeur selon laquelle la procédure de sélection n'a pas été influencée par ce tour des événements et la question n'a pas eu d'impact sur l'examen de la candidature du requérant. La question demeure toutefois de savoir pourquoi et dans quelles circonstances M. Norley fut inscrit sur la liste courte et recommandé pour le poste.

74. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal conclut que le choix de M. Norley, qui ne possédait pas les diplômes voulus, n'était pas conforme aux dispositions du sous-paragraphe 4.3 de la circulaire ST/AI/2006/3 et donc a lésé le requérant.

### **L'évaluation d'ensemble a-t-elle été juste ?**

75. La partie pertinente du sous paragraphe 5.1 de la circulaire ST/AI/2006/3 prévoit ce qui suit :

« Toutefois, l'expérience, les connaissances et la mémoire institutionnelle liées aux fonctions doivent être considérées comme l'apport personnel du candidat à la réalisation des objectifs de l'Organisation et, de ce fait, constituent un élément important de la procédure de sélection. »

76. Les sous-paragraphe 7.5 et 7.6 de la circulaire ST/AI/2006/3 chargent le chef de service concerné par la vacance de poste d'établir un compte rendu raisonné et documenté de l'évaluation des candidats par rapport aux exigences et compétences exposées dans l'avis de vacance.

### **Thèses du requérant**

77. Le requérant affirme que des notes délibérément abaissées lui ont été attribuées dans l'évaluation finale de sorte que son nom soit inscrit sur la liste recommandée de candidats tout en assurant que son évaluation serait inférieure à celles des autres personnes inscrites sur la liste, ce qui justifierait qu'un autre candidat soit choisi.

### **Thèses du défendeur**

78. Le défendeur explique que le dossier du requérant a été considéré comme répondant aux conditions pour le poste et qu'il a été inscrit sur la liste des candidats recommandés. Néanmoins, en application des pouvoirs conférés par les dispositions du sous-paragraphe 9.2 de la circulaire ST/AI/2006/3, la Secrétaire générale adjointe aux services de contrôle interne à l'époque a décidé de nommer un autre candidat au poste figurant sur la liste approuvée par l'organe central de contrôle. Il s'agissait d'un exercice valide de son pouvoir discrétionnaire et qui ne signifiait pas en soi ou par soi que le requérant n'avait pas été pris pleinement et justement en considération.

79. Le défendeur fait valoir que le Secrétaire général dispose de vastes pouvoirs discrétionnaires pour désigner et promouvoir des fonctionnaires et qu'en tant que telles, les décisions concernant les promotions ne peuvent pas être contestées au motif qu'il n'a pas été tenu correctement compte des résultats, ou de l'ancienneté, ou d'autres raisons, mais elles peuvent être examinées pour des raisons d'abus de pouvoir, de non respect des formes régulières, d'erreurs de procédure ou de fond ou d'autres facteurs extérieurs.

### **Considérations**

80. Sur un total de 100, le nombre maximal de points qu'un candidat peut recevoir est de 50 pour son expérience, 20 pour ses diplômes et ses connaissances linguistiques et 10 pour ses autres compétences. Des quatre candidats recommandés, le requérant a reçu la note totale la plus basse, de 57 points. M. Norley a obtenu 68 points, le candidat qui fut finalement nommé 79 points et une troisième candidate 62 points.

81. En ce qui concerne l'expérience, il était demandé aux candidats au poste de New York d'avoir « au moins 10 ans d'expérience, avec des responsabilités croissantes, du travail d'enquête spécialisée dans un service d'application des lois, une administration publique, un organisme national ou international d'enquête, y compris dans les affaires pénales ou administratives, ou une expérience équivalente dans le secteur privé ou équivalent spécialisé dans les cas de fraude à col blanc ou de corruption, avec de préférence au moins cinq ans d'expérience à un poste de direction, trois ans d'expérience des enquêtes internationales et au moins trois ans d'expérience des poursuites dans une administration publique, au niveau national ou international, de préférence.

82. Bien que le groupe chargé des entretiens ait noté que le requérant « avait plus **de 20 ans d'expérience pertinente** des enquêtes dans des contextes d'organisation variés aux niveaux national et international » (*caractères gras ajoutés par le Tribunal*) et que « son expérience internationale consiste entre autres en son emploi par la Division des enquêtes du Bureau des services de contrôle interne de l'ONU –

en qualité d'abord d'enquêteur puis de directeur des opérations, **postes où il a acquis des compétences en matière d'enquête à la hauteur des exigences de ce poste** » (*caractères gras ajoutés par le Tribunal*), il n'a obtenu que 27 points sur 50 en ce qui concerne l'expérience.

83. L'analyse comparée qui a été faite en vue de l'évaluation d'ensemble montre que le requérant a été employé pendant environ 21 ans par la Police de l'État de Victoria et par l'Australian Bureau of Criminal Intelligence (Bureau australien du renseignement pénal). Sur ces années, il en a passé environ 16 en tant qu'enquêteur, entre autres d'enquêteur spécialisé, chargé d'enquêtes consacrées à des crimes complexes, entre autres concernant la criminalité organisée, le blanchiment d'argent, la fraude, le vol et des infractions graves contre les personnes. En outre, l'analyse comparée montre qu'au moment de l'entretien, le requérant comptait presque quatre années d'expérience des enquêtes internationales pendant lesquelles il avait été enquêteur du BSCI. M. Dudley a déposé à l'audience que, même si l'avis de vacance exigeait au moins 10 années d'expérience, il était juste et approprié d'accorder seulement 27 points au requérant avec toute son expérience. Ce type de raisonnement tordu ne devrait pas avoir de place dans une procédure de sélection d'une Organisation pareillement estimée. Les hauts responsables ne devraient pas pouvoir diriger l'Organisation comme si elle était leur domaine personnel et au mépris des règles et des droits des fonctionnaires.

84. Il est assez étrange que le groupe chargé des entretiens ne se soit pas inquiété d'indiquer le nombre d'années d'expérience du candidat retenu ni de la troisième candidate. M. Norley a obtenu une note supérieure alors même qu'il avait 14 ans d'expérience en qualité d'enquêteur dans la police australienne et que son expérience avait été décrite plus ou moins dans les mêmes termes que celle du requérant par le groupe chargé de l'entretien. M. Norley obtint 35 points en raison de son « expérience pertinente des enquêtes aux niveaux national et international » et de ses nombreuses années d'expérience dans la Police australienne conjuguées à son expérience d'enquêteur du BSCI. La candidate retenue obtint 40 points parce qu'elle avait une « vaste expérience dans des conditions d'organisation des enquêtes diverses

aux niveaux national et international » et avait occupé auparavant des postes au Tribunal pénal international pour le Rwanda (TPIR) et à la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK). Ce qui laisse perplexe, c'est que le groupe chargé des entretiens a considéré que, parce qu'elle avait été procureur adjoint de district, elle avait des « compétences plus solides en matière d'enquête à la hauteur des exigences du poste » que le requérant qui est un enquêteur qualifié ! Il aurait été plus utile au groupe chargé des entretiens de considérer le type d'expérience, ainsi que le travail et les résultats effectivement obtenus pour déterminer l'aptitude et les possibilités des candidats à exercer les fonctions du poste avec succès.

85. Au sujet des langues, l'avis de vacance demandait que les candidats maîtrisent l'anglais oral et écrit et, de préférence, aient une connaissance de travail d'autres langues officielles de l'ONU. M. Norley obtint 10 points pour ses aptitudes en anglais. Le candidat choisi, qui maîtrise l'anglais et a des connaissances en espagnol, français et italien obtint 10 points. La troisième candidate, qui maîtrise l'anglais et a des connaissances du français, obtint 15 points alors que le requérant, qui maîtrise l'anglais et connaît le français, obtint 12 points. Ici, l'arbitraire dans l'attribution des points défie la logique. M. Dudley a essayé en vain de convaincre le Tribunal que la note obtenue par le requérant était aussi juste parce qu'il n'avait pas passé avec succès l'examen d'aptitudes linguistiques de l'ONU en français. D'après les éléments de preuve disponibles, la troisième candidate ne l'avait pas passé non plus mais elle obtint 3 points de plus que le requérant pour sa connaissance du français. Le Tribunal est simplement stupéfait devant la logique de M. Dudley.

86. Au sujet des études, l'avis de vacance exigeait un diplôme universitaire du niveau du mastère, de préférence en droit, ou dans des domaines d'enquête pertinents, ou un diplôme universitaire du premier degré conjugué à une expérience qualifiant pour le poste. Le requérant a obtenu 12 points, assortis du commentaire contradictoire suivant : « (Le requérant) a un mastère en administration des affaires qui correspondant aux exigences pour ce poste ». Comme il avait le diplôme voulu et l'expérience demandée, il n'existait aucune raison tangible de ne pas lui attribuer une

note supérieure. Le Tribunal note que M. Dudley, qui n'avait pas plus de diplôme universitaire supérieur que de diplôme universitaire élémentaire, obtint 15 points. Le groupe chargé de l'entretien a cependant été d'avis que cette situation était « conforme aux exigences du poste ». De plus, le défendeur affirme qu'il était correct que le groupe chargé de l'entretien regarde au-delà du titre de « Maître » pour déterminer où et comment le requérant l'avait obtenu et quel avait été le sujet étudié. Il est à noter toutefois que le groupe n'a ni identifié ni examiné ces prétendues insuffisances des qualifications universitaires du requérant dans son analyse comparée.

87. Au sujet des autres compétences, l'avis de vacance exigeait une connaissance globale des lignes d'orientation, des dispositions du Statut et du règlement du personnel, ainsi que des procédures et opérations de l'ONU, en particulier il était souhaitable que soit connues celles qui étaient suivies par l'Organisation concernant les achats et la gestion financières. Le requérant obtint la note la plus basse de 6 pour ces autres compétences. Il fut considéré comme spécialiste ayant de bonnes connaissances assorties d'une « expérience adéquate » et de « compétences en matière de direction ». La troisième candidate obtint une note supérieure bien qu'elle n'ait pas répondu à toutes les questions pratiques posées par le groupe et ait admis n'avoir jamais interrogé de personne faisant l'objet d'une enquête à l'occasion de l'une quelconque des affaires qu'elle avait examinée dans le cadre d'une équipe spéciale d'enquête. M. Norley obtint 8 points : il avait donné des « réponses fondées à la plupart des questions pratiques posées par le Groupe ».

88. Il est à noter que, d'une part, le défendeur reconnaît avec enthousiasme et proclame l'excellence des qualifications et de l'expérience du requérant et, d'autre part toutefois, défend à cor et à cris une procédure de sélection qui dénigre et abaisse certaines de ces mêmes qualifications. Il est tout à fait évident qu'est exacte l'affirmation du requérant selon laquelle, dans l'évaluation d'ensemble, ses notes ont été délibérément abaissées par malveillance en vue de son inscription sur la liste recommandée.

89. Le Tribunal est horrifié par cet acte éhonté de malignité et le mépris flagrant des règles et règlements appliqués par l'Organisation aux procédures de sélection qui a été mis à nu dans les paragraphes précédents. Malheureusement, la seule raison que le Tribunal peut donner pour expliquer des actes d'obstruction aussi choquants est la malveillance

90. Le Tribunal ne peut que juger inconsidérées ou gravement négligentes la conduite scandaleuse de M. Postica et l'attitude nonchalante de MM. Dudley et Pillay pendant la procédure de sélection. Notant que c'est au Secrétaire général qu'il appartient de décider des mesures à prendre pour que ces personnes rendent compte de leurs actes à la lumière du présent jugement, que ces actes leur aient été *obiter dicta* ou *ratio decidendi*, le Tribunal tient à souligner qu'il serait regrettable que le Secrétaire général demeure passif face à eux. Il convient de réagir avec le plus de sévérité possible à cette culture régnante d'impunité et de rappeler aux responsables supérieurs que, quelque haut qu'ils soient placés, la loi est au-dessus d'eux<sup>9</sup>.

91. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal conclut que l'évaluation d'ensemble du candidat n'a pas été juste car elle n'a pas été faite par rapport aux exigences et compétences définies dans l'avis de vacance, son expérience, ses connaissances et ses compétences ayant été complètement ignorées. L'impression globale est que ce que ce que voulait le groupe chargé de l'entretien n'était pas tant trouver le meilleur candidat que se débarrasser du requérant. Le Tribunal tient à souligner qu'il est flagrant que ceux qui avaient pour mission d'évaluer les candidats ont montré des préventions des plus éhontées envers le requérant.

### **Conclusion concernant le poste de New York – Question 2**

92. Le Tribunal conclut que la procédure de recrutement pour le poste de New York n'a pas été conforme aux dispositions applicables de la circulaire ST/AI/2006/3 et qu'en raison de cette non-conformité, la candidature du requérant à ce poste n'a pas été examinée de manière complète et juste.

---

<sup>9</sup> Dr. Thomas Fuller(1733).

### **Le poste de Vienne – Question 1**

93. Le requérant a-t-il été victime d'une conduite préjudiciable ou discriminatoire pendant la procédure de sélection ?

#### **Thèses du requérant**

94. Le requérant avance que la décision de ne pas le choisir pour ce poste, alors que ses résultats étaient supérieurs, a été influencée par des préventions et une discrimination. À ce sujet, il affirme avoir été soumis à « plus de deux années de préventions et de discriminations qui, entre autres, ont influencé la structure de la Division des enquêtes du BSCI à Nairobi au point, entre autres, de lui refuser toute possibilité d'avancement » et que ce traitement préjudiciable a déteint sur la procédure de sélection. En particulier, le requérant affirme avoir été victime de préjugés et de discrimination de la part de certains membres de la haute direction du BSCI, et en particulier de M<sup>me</sup> Ahlenius, dont les actions et la décision dans la procédure de sélection ont eu des conséquences adverses pour lui en lui déniaient, pour sa candidature au poste, tout examen complet et juste.

#### **Thèses du défendeur**

95. Pour contester une décision concernant une nomination ou une promotion, il faut montrer que la décision discrétionnaire du Secrétaire général a été motivée par des facteurs extérieurs tels que des préjugés ou de la discrimination. Dans la présente affaire, le requérant n'a pas montré que la décision de la Secrétaire générale adjointe aux services de contrôle interne de nommer un autre candidat avait été empreinte de partialité ou inspirée par d'autres considérations extérieures. En outre, les membres du groupe chargé de l'entretien pour le poste de Vienne n'étaient associés d'aucune façon aux allégations formées par le requérant contre la haute direction du BSCI dans la procédure de recrutement pour le poste de New York. Donc, les allégations de partialité n'ont aucun rapport avec les évaluations faites par le groupe chargé des entretiens pour le poste de Vienne.

## **Considérations**

### **Partialité du groupe chargé de l'entretien**

96. Le Tribunal note que le requérant n'a nulle part dans ses thèses allégué que le groupe chargé des entretiens pour le poste de Vienne était partial ou prévenu à son encontre. Il n'a pas non plus apporté d'élément de preuve à ce sujet à l'audience. Donc, il ne s'agit pas là d'une question que le Tribunal doit examiner.

### **Partialité de la Secrétaire générale adjointe aux services de contrôle interne en tant que chef de département**

97. Le Tribunal tient à rappeler l'examen qu'il a réservé à cette même question aux paragraphes 44 à 46 du présent jugement et ce qu'il a écrit au paragraphe 47 selon lequel le requérant n'a apporté aucun élément de preuve conduisant à conclure que le fait qu'il n'ait pas obtenu le poste de Directeur des opérations de classe P-5 à Nairobi a constitué une omission délibérée de la part de la Secrétaire générale adjointe de l'époque, dont le but était une discrimination à son encontre.

### **Conclusion concernant le poste de Vienne –Question 1**

98. Compte tenu de ce qui précède, la décision de ne pas choisir le requérant pour le poste de Vienne n'a pas été influencée par des préjugés et de la discrimination.

### **Conclusion concernant le poste de Vienne –Question 2**

99. La procédure de recrutement pour le poste de Vienne a-t-elle été conforme aux dispositions de la circulaire ST/AI/2006/3 À ce sujet, le Tribunal estime que les questions apparentées auxquelles il doit répondre sont les suivantes :

- a. Les règles concernant les candidats du fichier ont-elles été respectées par le défendeur ?
- b. L'évaluation du requérant a-t-elle été juste ?

**Les dispositions applicables aux candidats du fichier énoncées dans la circulaire ST/AI/2006/3 ont-elles été respectées par le défendeur?**

100. Selon le sous-paragraphe 9.3 de la circulaire ST/AI/2006/3, les candidats figurant sur une liste approuvée par un organe central de contrôle autres que le candidat sélectionnés pour le poste vacant sont inscrits dans un fichier de candidats retenus aux fins d'exercer des fonctions analogues. Le sous-paragraphe 7.8 de la circulaire ST/AI/2006/3 dispose que le directeur de programme peut recommander au chef de département ou de bureau la sélection immédiate d'un candidat qualifié inscrit dans le fichier qui réunit les conditions requises sans en référer à l'organe central de contrôle.

**Thèses du requérant**

101. Le requérant affirme qu'en tant que candidat qui a été inscrit dans le fichier pour un poste similaire (c'est-à-dire le poste de New York), il aurait dû simplement être choisi pour le poste de Vienne et que la décision de ne pas le choisir indique qu'il a été mis de côté délibérément.

**Considérations**

102. Le Tribunal a demandé au Chef de la Section de recrutement et de planification du Service de la gestion des ressources humaines à l'ONUN de témoigner en tant qu'expert au sujet de la gestion du fichier. Le Chef de la section de recrutement a déclaré que, face à un candidat du fichier, un chef de service concerné par le poste à pourvoir peut choisir, soit de recommander que soit choisi immédiatement le candidat du fichier qui convient au chef du département ou du service, sans en référer à l'organe central de contrôle, soit d'exercer son pouvoir discrétionnaire et d'interroger le candidat du fichier pendant la nouvelle procédure de sélection. Il a expliqué qu'un chef de service concerné par le poste à pourvoir peut décider d'interroger un candidat du fichier parce que le poste pour lequel ce candidat a été inscrit peut ne pas correspondre exactement au poste pour lequel le recrutement a lieu.

103. Le requérant a été inscrit dans le fichier après ne pas avoir été choisi pour le poste de New York. Les avis de vacance des postes pour New York et pour Vienne concernaient tous les deux des postes d'enquêteur principal P-5 mais leur examen montre qu'ils indiquaient des attributions, des compétences et des qualifications nettement différentes. Les attributions et compétences du poste de New York concernaient uniquement des enquêtes financières, économiques et administratives tandis que celles du poste de Vienne se rapportaient et à des enquêtes de même type et à des enquêtes sur les exploitations et les abus sexuels et aussi incluait en bonne place des tâches administratives/opérationnelles concernant l'administration de la Division des enquêtes à Vienne. En outre, les compétences requises pour le poste de New York étaient les suivantes : professionnalisme, aptitudes à la communication, ouverture aux technologies, esprit d'équipe et sens des responsabilités. Les compétences requises pour le poste de Vienne étaient le professionnalisme, des capacités de planification et d'organisation, une orientation vers le client, des aptitudes à la communication, le sens des responsabilités, la capacité de juger, décider et diriger.

104. En application des dispositions du sous-paragraphe 7.8 de la circulaire ST/AI/2006/3, le chef de service concerné par la vacance du poste de Vienne, qui était M. Dudley, aurait pu recommander à M<sup>me</sup> Ahlenius de choisir immédiatement le requérant sans en référer à l'organe central de contrôle mais, apparemment, ce n'est pas ce qu'il choisit de faire. Compte tenu des différences dans les attributions, compétences et qualifications, le Tribunal considère que la décision de M. Dudley de faire passer une épreuve écrite à tous les candidats et de les faire tous participer à un entretien pour le poste de Vienne était une décision administrative judiciaire. L'intérêt du fichier est certes de hâter la procédure de sélection mais le souci de rapidité ne doit pas faire oublier le but de la Charte des Nations Unies qui est de garantir les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

105. A la lumière de ce qui précède, le Tribunal estime que bien que le requérant ait été inscrit dans le fichier à l'issue de la procédure de sélection pour le poste de New York, les fonctions afférentes au poste de Vienne étaient suffisamment

différentes pour justifier qu'il soit une nouvelle fois examiné et interrogé. Le Tribunal conclut donc que le défendeur a rempli les conditions énoncées dans la circulaire ST/AI/2006/3 au sujet des candidats des fichiers et que, donc, la décision de ne pas choisir le candidat n'indique pas qu'il ait été délibérément mis de côté.

**La candidature du requérant a-t-elle été examinée de manière complète et juste conformément aux dispositions de la circulaire ST/AI/2006/3 ?**

106. Comme le Tribunal l'a noté aux paragraphes 75 et 76 du présent Jugement, les dispositions applicables dans la présente instance sont celles des sous-paragraphes 5.1, 7.5 et 7.6 de la circulaire ST/AI/2006/3.

**Thèses du requérant**

107. Le requérant déclare qu'un examen complet et juste en vue d'une promotion lui a été dénié parce qu'alors qu'il comptait des années d'excellents résultats, prouvés et démontrables, en qualité de directeur des opérations, c'est-à-dire avec le même rôle et les mêmes fonctions que pour le poste de Vienne, le poste a été offert à un autre candidat qui ne possédait pas son expérience et ses compétences supérieures. À ce sujet, les excellents résultats du requérant ont été reconnus et admis par ses différents supérieurs, y compris le chef de service concerné par la vacance du poste de Vienne, autrement dit M. Dudley, dans son rapport d'évaluation. Le Groupe chargé de l'entretien n'a pas tenu correctement compte de son « expérience, (ses) connaissances et la mémoire institutionnelle liée aux fonctions » alors qu'il aurait dû le faire en application des dispositions du sous-paragraphes 5.1 de la circulaire ST/AI/2006/3.

108. Le requérant avance que le fait que le défendeur ne lui ait pas assuré d'« évaluation d'ensemble » pour la procédure de recrutement conduit à déduire naturellement que ses notes ont été encore plus abaissées dans cette procédure qu'elles ne l'avaient été dans la procédure de recrutement au poste de New York.

### **Thèses du défendeur**

109. Aussi longtemps que la candidature de fonctionnaires est examinée de manière pleine et juste en vue de la sélection, le Secrétaire général jouit d'une très grande latitude dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire de nommer ou promouvoir le personnel. La procédure de sélection pour ce poste a été conforme aux règles de l'Organisation en ce que le requérant a été invité à participer à un entretien sur la base des compétences et à des épreuves écrites pendant lesquels il eut l'occasion de montrer qu'il convenait pour le poste. Sur la base de la procédure de sélection, la candidature du requérant a été pleinement et justement examinée par rapport aux critères d'évaluation applicables.

110. Au sujet de l'évaluation des résultats du requérant, la raison pour laquelle il a pu être mieux noté dans son rapport d'évaluation et moins bien dans son évaluation en qualité de candidat est que les deux évaluations sont faites par des personnes différentes dans des rôles différents. De plus, elles reposent sur des critères différents, pour des activités différentes et servent des buts différents. En outre, le rapport d'évaluation établi par M. Dudley portait sur les résultats du requérant dans la classe P-4 alors que les évaluations concernant sa candidature concernaient son aptitude à être promu P-5.

### **Considérations**

111. Le défendeur a reçu pour instruction de fournir au Tribunal toutes les pièces écrites résultant de la procédure de sélection et concernant l'évaluation des candidats pour le poste de Vienne. Le défendeur a présenté ultérieurement l'analyse comparée d'ensemble, qui inclut les notes chiffrées des autres candidats, DW et DS, mais non pas celles du requérant. La seule évaluation présentée par le défendeur au sujet de la candidature du requérant au poste est l'évaluation exposée dans le mémorandum du chef de service concerné par la vacance de poste au chef de département.

112. Le défendeur a informé le Tribunal que toute la documentation pertinente avait été produite et qu'il n'existait pas d'autre documentation. Le défendeur a expliqué en

outre qu'aucune évaluation de la candidature du requérant n'a été présentée à l'organe de contrôle du BSCI à la suite de la procédure de sélection de Vienne pour la raison que le requérant avait déjà été approuvé par l'organe de contrôle et inscrit au fichier dans la classe P-5 à la suite de la procédure de sélection pour le poste de Vienne.

113. Les directives concernant la gestion des fichiers de candidats (« Les directives »), du 16 septembre 2005, exposent les mesures que les chefs de services concernés par une vacance de poste doivent suivre pour recommander uniquement des candidats inscrits dans le fichier pour un poste. En pareil cas, la recommandation est envoyée directement au chef de département pour qu'il choisisse un candidat sans en référer à un organe de contrôle. Si le candidat du fichier est interrogé, les résultats de l'entretien doivent être inscrits dans l'encadré prévu pour les commentaires sur Galaxy. Le chef de service concerné par la vacance ne peut toutefois pas inscrire de nouvelles évaluations dans les cinq encadrés prévus pour les évaluations car cela déclencherait l'envoi des noms des candidats inscrits dans le fichier pour examen aux organes centraux de contrôle. Conformément aux directives, si à la fois des candidats inscrits dans le fichier et de nouveaux candidats sont recommandés par le chef de service (liste mixte), la situation est soumise à l'organe central de contrôle pour être approuvée avant d'être présentée au chef de département en vue de la sélection. Toutefois, les directives n'indiquent pas les évaluations qui peuvent ou ne peuvent pas être faites dans ces cas de liste mixte. À ce sujet, le Tribunal note que le requérant a fourni des éléments de preuve selon lesquels, en qualité de chef de service concerné par la vacance de poste, lorsqu'il a dû noter un candidat du fichier après épreuve écrite et entretien, il a inclus un addendum car les champs d'évaluation ne sont pas accessibles.

114. La directive ST/AI/2006/3 et les directives n'indiquant pas clairement les évaluations qui sont requises pour les candidats du fichier dans les cas de liste mixte, le Tribunal refuse de déduire, comme l'a demandé le requérant, que le défendeur a délibérément détourné la procédure en ne produisant pas tous les documents d'évaluation sur Galaxy comme il l'aurait dû. Le Tribunal est toutefois d'avis que

l'absence d'analyse comparée d'ensemble sur Galaxy concernant le candidat est un handicap qui rend très difficile l'établissement d'une évaluation d'ensemble déterminant si la candidature du requérant au poste a ou non été examinée de manière complète et juste. Le défendeur n'a donc fourni qu'une évaluation terriblement courte (moins d'une page) du requérant qui a été exposée dans le mémorandum du chef de service concerné au chef de département. On notera qu'en plus des brèves évaluations figurant dans ce mémorandum, les autres candidats ont fait l'objet d'une analyse comparée étendue et de notes mesurant leurs compétences et leur expérience par rapport aux exigences et compétences particulières requises pour le poste de Vienne.

115. Il est évident que lorsqu'un chef de service, faisant usage de son pouvoir discrétionnaire, décide qu'un candidat du fichier subira un entretien dans le cadre d'une nouvelle procédure de recrutement, il annule purement et simplement l'intérêt du fichier, qui est de hâter la procédure de sélection. Une fois qu'il décide qu'un poste ou un avis de vacance nouveau exige des attributions et des compétences suffisamment différentes pour que les candidats du fichier comme les nouveaux candidats subissent une épreuve écrite et un entretien, on repart manifestement de zéro et tous les candidats doivent recevoir le même traitement. Donc, le Tribunal a mûrement considéré qu'il n'y a pas de raison logique pour que le chef de service court-circuite la nouvelle procédure de sélection en privant le candidat dit du fichier d'une évaluation solidement fondée et correctement documentée comme le prévoient les sous-paragraphes 7.5 et 7.6 de la circulaire ST/AI/2006/3 puisqu'il faut le faire de toute façon pour les nouveaux candidats. Dans ces conditions, priver le requérant, candidat du fichier, d'une évaluation fondée et correctement documentée de ses compétences par rapport aux attributions supplémentaires ou nouvelles prévues dans l'avis de vacance suivant constitue en soi et par soi une injustice inhérente.

116. La lacune de la circulaire ST/AI/2006/3 et des directives semble avoir créé une situation dans laquelle les candidats du fichier sont en fait marginalisés lorsqu'ils concourent avec des candidats non inscrits au fichier, car il n'est pas demandé aux chefs de service concernés par les vacances de fournir un dossier documenté de l'évaluation des candidats du fichier par rapport aux exigences et compétences

requis dans l'avis de vacance. Le Tribunal considère que cette lacune n'est pas dans l'intérêt d'une gestion prudente car le défendeur n'est alors pas à même, comme dans le cas d'espèce, de fournir des pièces convaincantes montrant que le candidat du fichier a été pris en considération de manière complète et juste, ce qui est son droit reconnu.

117. De plus, le Tribunal estime que la brève évaluation du candidat présentée par le défendeur apparemment ne tient pas compte des dispositions du sous-paragraphe 5.1 de la circulaire ST/AI/2006/3 en ce que son expérience et sa mémoire institutionnelle n'ont pas été prises en compte. Les éléments de preuve cités à l'audience montrent avec beaucoup de clarté que le requérant, qui était en janvier 2009, au moment de l'entretien pour le poste de Vienne, directeur des opérations à Nairobi à la classe P-4, exerçait essentiellement, avec beaucoup de compétence, les mêmes fonctions que celles qui étaient prévues pour le poste de Vienne tout en ayant la charge de travail la plus lourde de tous les directeurs des opérations. En outre, il était employé au BSCI depuis novembre 2004, soit tout juste plus de quatre ans. Le mémorandum d'évaluation établi par le chef de service concerné par la vacance dit que le requérant comptait « moins de quatre ans d'expérience internationale » au BSCI et que :

« (le requérant) a une connaissance limitée de la pratique de l'ONU, ce qui aurait des incidences sur sa capacité à travailler dans la classe P-5 en qualité de seul directeur d'un service. Il a été noté toutefois que (le requérant) possède les compétences et connaissances de base qui lui permettraient de devenir directeur avec plus d'expérience ».

118. Le mémorandum d'évaluation dit que les résultats du requérant à l'épreuve écrite ont été seulement « acceptables ». Or, le chef de service concerné par la vacance note que le requérant : i) a identifié tous les problèmes et y a réagi avec justesse, ii) a fourni une réponse bien préparée et réfléchie incluant une compréhension à la fois des modalités et des techniques, iii) a rédigé sa réponse d'une manière montrant qu'il possédait d'excellentes compétences en communication écrite.

119. Le Tribunal estime que les mots employés pour décrire le requérant dans certaines parties du mémorandum d'évaluation ne correspondent pas aux compétences, à l'expérience et aux connaissances indiquées dans la notice personnelle et le rapport d'évaluation du requérant qui ont été examinés par le groupe chargé de l'entretien lorsqu'il a évalué les candidats. Le Tribunal est de l'avis du requérant que les mots qui le décrivent dans cette évaluation sont blessants et perturbants et ne sont guère utiles, ensuite, à la personne qui doit décider, le chef de département par exemple.

120. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que le défendeur n'a pas montré que le requérant a reçu une considération complète et juste au sens de la circulaire ST/AI/2006/3 pour le poste de Vienne en raison : i) de l'absence d'une analyse d'ensemble comparée le concernant, ii) de commentaires contradictoires dans la brève évaluation contenue dans le mémorandum du chef de service concerné par la vacance au chef de département. Le Tribunal conclut de plus que, dans les circonstances de la présente instance, l'absence d'un dossier d'évaluation raisonné et documenté concernant le requérant viole les droits de celui-ci en qualité de fonctionnaire.

### **Conclusion concernant le poste de Vienne –Question 2**

121. Le Tribunal conclut que, si la décision de faire passer une épreuve et un entretien au requérant, candidat inscrit au fichier, pour le poste de Vienne était juste, son évaluation n'a pas été correctement raisonnée et documentée, ce qui l'a privé de son droit à être examiné de manière complète et juste.

### **Réparations**

122. Le requérant fait valoir dans les deux cas que le défendeur n'a pas respecté son droit à ce que sa candidature soit examinée de manière complète et juste et que, de ce fait, il a perdu deux occasions de promotion. En conséquence, au sujet du poste de New York, le requérant a demandé à y être nommé et à recevoir des dommages et intérêts et une indemnisation égaux aux pertes nettes de rémunération à la classe P-5.

Au sujet du poste de Vienne, le requérant demande une indemnisation financière pour pertes de revenus à la classe P-5 et des dommages et intérêts.

### **Décision**

123. La décision de ne pas choisir le requérant pour le poste de New York était contraire au droit car la procédure de sélection a été empreinte de préventions, qui ont eu pour résultat que sa candidature n'a pas été examinée de manière complète et juste. De plus, la décision de ne pas choisir le candidat pour le poste de Vienne a été contraire au droit car le défendeur n'a pas été capable de prouver que la candidature du requérant avait été examinée de manière complète et juste. Une promotion n'était pas quelque chose à laquelle le requérant avait droit mais il avait droit à ce que sa candidature soit examinée de manière complète et juste. Malheureusement, il y a eu un défaut de procédure et une violation de ses droits pendant les deux opérations de sélection. Si M<sup>me</sup> Ahlenius avait été plus prudente et avait mieux dirigé le Bureau dont elle était chargée, elle aurait nécessairement décelé les défauts que le présent jugement met en évidence.

124. En application de l'article 10 de son Statut, le Tribunal peut annuler une décision administrative contestée et ordonner une action particulière. Dans les cas de nomination, de promotion ou de cessation d'emploi, le Tribunal doit déterminer un montant d'indemnisation que le défendeur peut devoir payer à la place d'une annulation ou d'une action particulière. L'alinéa 5) b) de l'article 10 prévoit que le Tribunal peut ordonner une indemnisation pouvant dépasser, dans des cas exceptionnels, l'équivalent de deux ans de traitement net.

125. En ce qui concerne le poste de New York, une annulation ne conviendrait pas car le candidat choisi remplit ses fonctions avec succès et occupe le poste depuis 2008. Néanmoins, le requérant a droit à une indemnisation au sens des dispositions de l'alinéa 5) b) de l'article 10 en raison de l'action illégale du chef de service concerné par la vacance, M. Florin Postica, qui a eu pour effet que sa candidature n'a pas été examinée de la manière complète et juste qu'elle méritait. En conséquence des actes extrêmement graves et discriminatoires dont le requérant a été victime pendant

l'opération de sélection, le Tribunal ordonne au défendeur de payer au requérant une indemnité égale à dix-huit (18) mois de son traitement de base net actuel.

126. En ce qui concerne le poste de Vienne, le candidat a droit à une indemnisation parce que sa candidature n'a pas été considérée de manière complète et juste. En conséquence, le tribunal ordonne au défendeur de payer au requérant une indemnisation égale à six (6) mois de son traitement de base net actuel en raison de l'effet négatif qu'a eu la violation de ses droits.

127. Le requérant aura droit au paiement d'intérêts, au taux préférentiel des États-Unis d'Amérique applicable à la date du présent Jugement, sur les montants des indemnités ainsi accordées, à compter de la date à laquelle le Jugement est exécutoire, autrement dit 45 jours à compter de sa date, jusqu'à la date du paiement. Si le Jugement n'est pas exécuté dans les 60 jours, 5 % devront être ajoutés au taux préférentiel des États-Unis d'Amérique à compter de l'expiration de la période de 60 jours jusqu'à la date du paiement de l'indemnisation.

*(Signé)*

Juge Vinod Boolell

Ainsi jugé le 31 mars 2011

Déposé au Greffe le 31 mars 2011

*(Signé)*

Jean-Pelé Fomété, Greffier,

Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, Nairobi