



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2020/006  
Jugement n° : UNDT/2021/070  
Date : 18 juin 2021  
Original : anglais

**Juge :** Mme Margaret Tibulya  
**Greffe :** Nairobi  
**Greffier :** Mme Abena Kwakye-Berko

TOSON

Contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**  
Néant

**Conseils du défendeur :**  
Mme Katrina Waiters, Fonds des Nations Unies pour la population

## **Contexte**

1. Le requérant est un fonctionnaire du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP). Au moment où il a déposé sa requête, il occupait le poste de représentant de classe P-5 au bureau de pays du FNUAP en Oman, au sein du Bureau régional pour les États arabes.

2. Le 19 janvier 2020, le requérant a introduit une requête contestant ce qu'il décrit comme étant [traduction non officielle] :

1) des décisions tendant à examiner la question de sa réaffectation dans un autre lieu d'affectation dans le cadre de la rotation de 2020, entraînant en pratique sa non-sélection pour toute candidature à un poste relevant de la rotation de 2019 et

2) sa non-sélection à neuf postes relevant de la rotation de 2019<sup>1</sup> (« les décisions contestées »).

3. Le 19 février 2020, le défendeur a déposé une réponse contestant la recevabilité de la requête.

## **Rappel des faits**

4. En tant que membre du personnel recruté sur le plan international occupant un poste soumis à rotation, le requérant est inscrit sur la liste de réserve du FNUAP pour les postes d'encadrement et participe régulièrement à un exercice de rotation annuel dans le cadre duquel des candidats internes et externes expriment leur intérêt pour cinq postes vacants au plus<sup>2</sup>.

5. Les candidats sont soumis à un entretien mené par un groupe de rotation, évalués, puis éventuellement affectés à des postes internationaux clefs soumis à rotation, y compris des postes de représentant dans le pays, de représentant adjoint dans le pays et de responsable des opérations internationales. Ces postes vont de

---

<sup>1</sup> Requête, par. V.1.

<sup>2</sup> Réponse, par. 6 et 7 ; annexe, R1.

la classe P-3 à la classe D-1. Le groupe de rotation établit un rapport contenant ses recommandations à l'intention du Directeur exécutif du FNUAP, qui prend toutes les décisions finales relatives aux postes soumis à rotation. D'ordinaire, un candidat ne peut être sélectionné ou réaffecté qu'à des postes soumis à rotation relevant du (des) type(s) d'emploi spécifique(s) pour le(s)quel(s) il a été jugé prêt<sup>3</sup>.

6. Le 18 décembre 2018, la Division des ressources humaines du FNUAP a envoyé un courrier électronique annonçant la rotation de 2019 et a invité les candidats à soumettre leur candidature<sup>4</sup>.

7. Le requérant s'est porté candidat à neuf postes : sept postes de représentant soumis à rotation et deux postes de chef<sup>5</sup>. Les postes auxquels il s'est porté candidat étaient les suivants :

- a. Représentant au sein du bureau de pays en Ouzbékistan ;
- b. Représentant au sein du bureau de pays en Ukraine ;
- c. Représentant au sein du bureau de pays au Brésil ;
- d. Représentant au sein du bureau de pays au Yémen ;
- e. Représentant au sein du bureau de pays en Palestine ;
- f. Représentant au sein du bureau de pays au Nigéria ;
- g. Représentant au sein du bureau de pays en Bolivie ;
- h. Chef du Service de la parité des sexes et des droits de l'homme de la Division technique au siège du FNUAP ;
- i. Chef du Service de la liaison avec le Conseil d'administration du

---

<sup>3</sup> Ibid., par. 8 à 10 ; annexe R1.

<sup>4</sup> Ibid., par. 11.

<sup>5</sup> Requête, par. 4 ; annexe 4.

Bureau du Directeur exécutif au siège du FNUAP.

Sa candidature n'a été retenue pour aucun de ces postes<sup>6</sup>.

8. Le 26 septembre 2019, le requérant a reçu un courrier électronique de la direction de la Division des ressources humaines l'informant de ce qui suit au sujet de la rotation [traduction non officielle] :

[...] Je vous écris au sujet de la prochaine rotation. Il a été porté à mon attention que vous avez bénéficié à titre exceptionnel de trois reports de rotation dans le cadre de votre affectation actuelle depuis le 1<sup>er</sup> février 2013 au poste de représentant en Oman, un lieu d'affectation soumis à une rotation de quatre ans.

Ayant dépassé la durée maximale de votre affectation en Oman, je tiens à vous informer que la question de votre réaffectation dans un autre lieu d'affectation sera examinée dans le cadre de la rotation de 2020<sup>7</sup>.

9. Le 18 octobre 2019, la direction de la Division des ressources humaines a communiqué à l'ensemble des fonctionnaires du FNUAP la liste des cas de mobilité du personnel qui avaient eu lieu au sein du FNUAP durant le troisième trimestre de 2019<sup>8</sup>.

10. Le 6 novembre 2019, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique des décisions contestées.

11. Le 4 décembre 2020, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (le « Tribunal ») a rendu le jugement n° UNDT/2020/202, dans lequel il a conclu que :

a. La requête était irrecevable en ce qu'elle concerne les moyens du requérant reposant sur le courriel du 26 septembre 2019 adressé par la direction de la Division des ressources humaines.

---

<sup>6</sup> Réponse, annexes 2 à 8.

<sup>7</sup> Requête, annexe 2.

<sup>8</sup> Ibid., annexe 3.

b. La requête était recevable en ce qu'elle concerne les moyens du requérant reposant sur la circulaire du 18 octobre 2019 qui l'a informé de la décision de ne pas le sélectionner pour les postes ci-après et pour laquelle sa demande de contrôle hiérarchique respectait le délai légal :

- i. Représentant au sein du bureau de pays en Ouzbékistan ;
- ii. Représentant au sein du bureau de pays en Ukraine ;
- iii. Représentant au sein du bureau de pays en Palestine ;
- iv. Représentant au sein du bureau de pays au Nigéria ;
- v. Représentant au sein du bureau de pays en Bolivie ;
- vi. Chef du Service de la parité des sexes et des droits de l'homme de la Division technique au siège du FNUAP.

12. Le Tribunal a tenu une audience sur le fond de ces demandes du 26 au 29 avril 2021, au cours de laquelle les personnes suivantes ont fait des dépositions orales :

- a. Mme Josephine Mbithi, Directrice de la Division des ressources humaines ;
- b. M. Arturo Pagan, Directeur adjoint de la Division des ressources humaines ;
- c. Mme Giulia Vallese, Présidente du groupe de rotation pour 2019 et représentante au sein du bureau de pays en Afghanistan ;
- d. Mme Chidinma Ogbuehi, spécialiste des ressources humaines de la Division des ressources humaines du FNUAP ;
- e. M. Harold Robinson, Directeur du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes ;

- f. M. Benoit Kalasa, Directeur de la Division technique ;
- g. M. Mabingue Ngom, Directeur du Bureau régional pour l'Afrique de l'Ouest et centrale.

13. Le requérant a déposé ses conclusions finales le 20 mai 2021 et le défendeur le 21 mai 2021.

### **Examen**

14. La norme de contrôle établie dans la jurisprudence du Tribunal d'appel des Nations Unies impose l'examen des questions suivantes :

- a. La procédure prévue par le Statut et le Règlement du personnel a-t-elle été suivie ?
- b. La candidature du fonctionnaire a-t-elle fait l'objet d'un examen complet et équitable<sup>9</sup> ?
- c. Les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel ont-elles été appliquées de manière équitable, transparente et non discriminatoire<sup>10</sup> ?

15. Il n'appartient pas au Tribunal de substituer sa décision à celle de l'Administration<sup>11</sup>.

16. Il existe une présomption réfragable que les actes officiels ont été accomplis de manière régulière. Si le défendeur est en mesure d'apporter une preuve, même minimale, que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et

---

<sup>9</sup> Voir, par exemple, les arrêts *Verma* (2018-UNAT-829), par. 13, citant l'arrêt *Riecan* (2017-UNAT-802), par. 13 ; *Al-Mussader* (2017-UNAT-771), par. 15 ; *Kucherov* (2016-UNAT-669), par. 27, citant l'arrêt *Niedermayr* (2015-UNAT-603), par. 21 (citations comprises) ; *Ljungdell* (2012-UNAT-265), par. 30 (citations comprises).

<sup>10</sup> Voir, par exemple, l'arrêt *Loeber* (2018-UNAT-836), par. 14.

<sup>11</sup> Arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122), par. 20, 21 et 26 ; voir également les arrêts *Niedermayr* (2015-UNAT-603), par. 23, et *Staedtler* (2015-UNAT-547), par. 27.

équitable, alors la présomption de droit est confirmée. Dès lors, la charge de la preuve est reportée sur le requérant, qui doit apporter des éléments clairs et convaincants à l'appui de sa thèse selon laquelle une chance équitable d'être promu ou sélectionné lui a été refusée<sup>12</sup>.

a) *La procédure prévue par les dispositions applicables a-t-elle été suivie ?*

17. La politique applicable au sein du HCR en matière de recrutement à un poste dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international aux classes P-1 à D-1 à l'époque des faits en cause était le Manuel des politiques et procédures du FNUAP, lequel prévoit ce qui suit [traduction non officielle] :

Processus de sélection et de rotation pour les postes internationaux soumis à rotation :

33. Les postes internationaux soumis à rotation sont normalement pourvus à partir de la liste de réserve du FNUAP pour les postes d'encadrement, laquelle se compose d'un groupe de candidats présélectionnés qui ont été jugés prêts à remplir les fonctions d'un ou plusieurs types de postes soumis à rotation.

34. L'affectation de candidats inscrits sur la liste de réserve du FNUAP pour les postes d'encadrement peut se faire dans le cadre d'un exercice de rotation annuel. L'affectation de candidats inscrits sur la liste de réserve pour les postes d'encadrement peut également avoir lieu de manière ponctuelle en-dehors des exercices de rotation annuels...

37. La simple inscription d'un(e) candidat(e) sur la liste de réserve pour les postes d'encadrement ne donne lieu à aucune attente, expresse ou implicite, légale ou autre, de sélection ou de réaffectation du (de la) candidat(e) à un poste soumis à rotation.

18. Conformément aux dispositions susmentionnées, le défendeur a annoncé l'ouverture de la rotation de 2019 et a invité les candidats à soumettre leur candidature. Comme suite à l'annonce, le requérant, inscrit sur la liste de réserve pour les postes d'encadrement, s'est porté candidat à quatre postes de représentant (en Ouzbékistan, en Ukraine, en Palestine et en Bolivie) et à deux autres postes, l'un au Nigéria et l'autre au siège du FNUAP. Sa candidature a été dûment prise en considération pour

---

<sup>12</sup> Arrêt *Verma* (2018-UNAT-829), citant l'arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122), par. 20, 21 et 26 ; *Niedermayr* (2015-UNAT-603), par. 23 ; *Staedtler* (2015-UNAT-547), par. 27.

les quatre postes soumis à rotation, mais il a été informé par la suite qu'il n'avait pas été retenu.

19. S'agissant du poste de Chef du Service de la parité des sexes et des droits de l'homme, la candidature du requérant a été reçue et traitée de la même manière que toutes les autres candidatures, mais a été rejetée en raison du manque de compétences du requérant en matière de parité des sexes.

20. En ce qui concerne le poste de représentant au sein du bureau de pays au Nigéria, la candidature du requérant a de nouveau échoué après que ce dernier s'est classé à la quatrième place sur cinq à l'issue d'une évaluation axée sur quatre compétences.

21. Le Tribunal estime que, jusqu'ici, la procédure applicable a été suivie dans le processus de sélection pour l'ensemble des six postes.

b) *La candidature du requérant a-t-elle fait l'objet d'un examen complet et équitable ?*

#### *Cadre juridique*

22. Le paragraphe 37 du Manuel des politiques et procédures du FNUAP prévoit que la simple inscription d'un candidat sur la liste de réserve pour les postes d'encadrement ne donne lieu à aucune attente, expresse ou implicite, légale ou autre, de sélection ou de réaffectation du candidat à un poste soumis à rotation. Il s'ensuit que le recours du requérant dans cette affaire ne peut porter que sur l'exhaustivité et l'équité de l'examen de sa candidature et non sur sa non-sélection aux postes.

23. Le requérant affirme que la procédure de sélection était entachée de partialité et de discrimination, était constitutive de représailles et se fondait sur des motifs illégitimes. Son recours fait référence à l'intervention présumée de son supérieur hiérarchique direct dans l'évaluation de sa candidature aux six postes, malgré la conclusion du Groupe de la déontologie selon laquelle les actes de ce supérieur, soit

le Directeur du Bureau régional pour les États arabes, étaient constitutifs de prime abord de représailles à son encontre. Le Groupe de la déontologie avait recommandé à la Directrice exécutive de mettre en place des mesures de protection et de faire en sorte que toute décision prise par le Directeur du Bureau régional pour les États arabes concernant l'emploi du requérant soit examinée par la Division des ressources humaines et le supérieur hiérarchique du Directeur du Bureau régional pour les États arabes, soit le Directeur exécutif adjoint chargé des programmes, afin de protéger le requérant contre d'éventuelles représailles.

24. Le requérant fait valoir que la Division des ressources humaines n'a pas mis en place de mécanisme permettant de contrôler l'authenticité des appréciations fournies par son supérieur hiérarchique au groupe de rotation et de veiller à ce que les observations négatives formulées selon lui à cette occasion, qui auraient motivé le rejet de ses candidatures, soit revues, examinées et vérifiées.

25. L'affirmation selon laquelle le supérieur hiérarchique du requérant a fourni des appréciations négatives au groupe de rotation est fondée sur l'interprétation de l'alinéa g) de l'article 17, de l'article 41 et de l'alinéa d) de l'article 44 du Manuel des politiques et procédures du FNUAP. L'alinéa g) de l'article 17 prévoit ce qui suit [traduction non officielle] :

La procédure d'évaluation **peut** (non souligné dans l'original) comprendre (mais pas uniquement) certains ou l'ensemble des éléments suivants :

Références/appréciations obtenues auprès des supérieurs hiérarchiques précédents et actuels, au sein du FNUAP et en dehors, en particulier pour les candidats externes...

L'article 41 prévoit ce qui suit [traduction non officielle] :

La Division des ressources humaines **peut** (non souligné dans l'original) solliciter les vues et les observations des administrateurs intéressés concernant les choix relatifs aux membres du personnel. Les administrateurs soumettent leurs observations dans les délais prescrits.

L'alinéa d) de l'article 44 prévoit ce qui suit [traduction non officielle] :

Le groupe de rotation examine : les observations et les vues soumises par les administrateurs ;

26. Le Tribunal estime que le libellé de l'alinéa g) de l'article 17 et de l'article 41 n'étaye pas l'affirmation du requérant selon laquelle son supérieur hiérarchique direct a transmis des appréciations au groupe de rotation. Cette affirmation se fonde sur une mauvaise compréhension de l'objet des dispositions du Manuel des politiques et procédures du FNUAP, lesquelles ne visent qu'à fournir des orientations aux groupes de rotation quant aux éléments pouvant être pris en compte dans le cadre de la procédure d'évaluation. Ces dispositions n'obligent pas le supérieur hiérarchique direct d'un candidat à fournir des appréciations au groupe de rotation.

27. M. Pagan, Mme Mbithi et Mme Vallese ont clairement indiqué que, dans le cadre des procédures de sélection de l'exercice de rotation en question, seules les appréciations des directeurs régionaux des régions dans lesquelles le requérant cherchait un emploi (Ouzbékistan, Ukraine, Palestine et Bolivie) avaient été sollicitées.

28. M. Ngom et M. Kalasa ont affirmé que, s'agissant des postes de Chef du Service de la parité des sexes et des droits de l'homme et de représentant au sein du bureau de pays au Nigéria, le supérieur hiérarchique du requérant n'avait pas fourni d'appréciations.

29. Le supérieur hiérarchique du requérant étant Directeur régional de la région dont relève la Palestine, il a fourni des appréciations concernant la candidature du requérant au poste situé en Palestine.

30. Le Tribunal constate que le supérieur hiérarchique du requérant n'a pas participé à la procédure de sélection pour les quatre postes de représentant au sein du bureau de pays en Ouzbékistan, en Ukraine, en Bolivie et au Nigéria, ni à celle pour le poste de Chef du Service de la parité des sexes et des droits de l'homme.

31. En ce qui concerne les postes de représentant en Ouzbékistan, en Ukraine et en Bolivie, Mme Vallese, Présidente du groupe de rotation pour 2019, a déclaré que la procédure de sélection avait été menée par un groupe de rotation. L'objectif du groupe de rotation est de sélectionner les candidats correspondant le mieux aux postes vacants au regard de l'adéquation, des compétences et des préférences. En outre, les appréciations des directeurs régionaux n'ont pas joué un rôle décisif dans les délibérations du groupe de rotation et les recommandations finales adressées à la Directrice exécutive du FNUAP, à laquelle revenait la décision finale. Celle-ci a confirmé que le groupe de rotation n'est pas tenu d'examiner les rapports d'évaluation et d'amélioration des résultats d'un candidat ou le système d'information stratégique dans le cadre de ses évaluations globales. Enfin, le groupe de rotation a le pouvoir discrétionnaire de mener des évaluations sur la base des documents soumis par le candidat et des entretiens réalisés.

32. Le témoignage de la Directrice exécutive a été corroboré sur certains points essentiels par celui de M. Pagan, selon lequel l'intégrité de la procédure de sélection repose sur la composition du groupe de rotation, ce dernier comptant des hauts fonctionnaires expérimentés et hautement qualifiés.

33. Il convient de noter que le requérant ne conteste pas le fait qu'il ne maîtrisait pas l'espagnol, ce qui constituait un facteur de disqualification automatique pour le poste de représentant en Bolivie<sup>13</sup>.

34. En ce qui concerne le poste de Chef du Service de la parité des sexes et des droits de l'homme, dont l'avis de vacance a été publié en dehors de l'exercice de rotation, il a été démontré que le curriculum vitae du requérant ne faisait état d'aucune formation ou expérience en matière de parité des sexes, ce qui constituait pourtant une compétence pertinente pour le poste. Par conséquent, le requérant n'a pas été présélectionné pour le poste. Selon le témoignage de M. Kalasa, les appréciations du supérieur hiérarchique actuel du requérant n'ont pas été sollicitées puisque de

---

<sup>13</sup> Témoignages de MM. Robinson et Pagan.

telles informations ne sont requises que pour le candidat qui atteint la dernière étape de la procédure de sélection.

35. M. Ngom a indiqué qu'il avait été chargé, dans le cadre de la procédure de sélection visant à pourvoir le poste de représentant au Nigéria, de créer un groupe pour examiner les dossiers des candidats. Ce groupe se composait du Coordonnateur résident pour le Nigéria, du Directeur régional de l'ONU en Oman et de M. Ngom. Le requérant s'est classé quatrième sur cinq candidats à l'issue d'une évaluation axée sur les quatre compétences suivantes :

- a. Penser de manière analytique et stratégique, communiquer efficacement et obtenir des résultats.
- b. Enrichir et appliquer ses connaissances professionnelles et son sens des affaires et de la direction, encadrer, former et responsabiliser les personnes et instaurer une culture de la performance.
- c. Prendre des décisions et faire preuve de sûreté de jugement.
- d. Fournir une orientation stratégique et mobiliser des partenaires et des parties prenantes internes et externes.

36. Afin de démontrer que la procédure de sélection était entachée de partialité et de discrimination, était constitutive de représailles et se fondait sur des motifs illégitimes, le requérant fait valoir que les raisons invoquées pour justifier l'échec de sa candidature à chaque poste étaient vagues et insuffisantes.

37. Cependant, le Tribunal accueille les explications de Mme Mbithi et de M. Pagan selon lesquelles il n'était pas nécessaire de fournir des explications détaillées au requérant, celui-ci ne s'étant pas classé parmi les deux ou trois premiers candidats pour chacun de ces postes. Les témoins ont précisé que les évaluations et les recommandations du groupe sont davantage détaillées pour les candidats présélectionnés.

38. S'agissant de la concision des observations du groupe, le Tribunal considère que l'explication de Mme Mbithi, selon laquelle un administrateur est en mesure de parcourir rapidement un curriculum vitae et de déterminer si un candidat possède l'expérience requise, est raisonnable. Par ailleurs, les candidats étant classés, « ne convient pas » est une évaluation suffisante, car l'administrateur aura examiné plusieurs critères et déterminé le profil de candidat le plus adapté. Le Tribunal juge ces explications suffisantes et estime que les observations du groupe n'étaient ni vagues ni insuffisantes dans les circonstances de l'espèce.

39. Le Tribunal a également examiné l'idée sous-tendant le recours du requérant selon laquelle la Directrice exécutive n'a pas écarté son supérieur hiérarchique de l'exercice de rotation malgré les conclusions du Groupe de la déontologie, qui avait estimé que les actes de son supérieur hiérarchique étaient constitutifs de prime abord de représailles à son encontre.

40. L'exercice de rotation pour les postes de représentant en Ouzbékistan, en Ukraine et en Palestine s'est déroulé entre le 7 janvier et le 15 février 2019. L'avis de vacance pour le poste de représentant au Nigéria a été publié le 18 octobre 2018 et la décision finale a été prise le 18 janvier 2019, jour de l'entretien avec le requérant.

41. Le requérant a mentionné une demande de contrôle hiérarchique, ce qui, selon lui, a déclenché des représailles de la part de son supérieur hiérarchique, mais n'a pas joint ladite demande à ses conclusions. Le Tribunal n'était saisi que de sa requête, datée du 7 juin 2019<sup>14</sup>, qui constitue donc le seul élément de preuve susceptible de lui indiquer la date à laquelle le requérant a pu déposer la demande de contrôle hiérarchique. Les conclusions et la recommandation du Groupe de la déontologie adressées à la Directrice exécutive, dont le requérant rappelle l'absence de mise en œuvre, sont datées du 30 août 2019<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Requête, annexe 5.

<sup>15</sup> Ibid., annexe 6.

42. Compte tenu des dates susmentionnées, le fait que l'exercice de rotation et les décisions de sélection pour les postes en Ouzbékistan, en Ukraine, au Nigéria et en Palestine, ainsi que les conclusions et la recommandation du Groupe de la déontologie, aient précédé les actes qualifiés de représailles par le requérant rend la requête sans objet. Même si le supérieur hiérarchique du requérant avait participé à la procédure de sélection, il n'y aurait aucune raison de mettre en doute l'intégrité de ce dernier, puisque les actes de représailles dont se plaint le requérant et la recommandation du Groupe de la déontologie sont survenus bien après sa conclusion. La recommandation du Groupe de la déontologie ne pouvait pas s'appliquer rétroactivement.

43. Les éléments de preuve disponibles permettent de conclure, comme le fait le Tribunal, que pour les postes de représentant en Ouzbékistan, en Ukraine, en Bolivie et au Nigéria, ainsi que pour le poste de Chef du Service de la parité des sexes et des droits de l'homme au siège du FNUAP, la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable.

44. En ce qui concerne le poste de représentant en Palestine, le recours du requérant porte sur l'appréciation selon laquelle il n'avait pas l'expérience de direction requise dans un contexte humanitaire et ne s'était pas illustré en matière de mobilisation de ressources, ce qui contredit son rapport d'évaluation et d'amélioration des résultats, lequel indique qu'il avait dépassé les objectifs institutionnels en matière de mobilisation de ressources dans deux domaines, la mobilisation de ressources de base et la mobilisation de ressources autres que celles de base. S'agissant des ressources autres que celles de base, le requérant avait dépassé l'objectif institutionnel de 500 % et, s'agissant des ressources de base, il l'avait dépassé de 5 000 % au cours de l'année de rotation.

45. Rien n'indique que les appréciations susmentionnées aient été formulées par le supérieur hiérarchique du requérant. Il ne fait cependant aucun doute que le supérieur hiérarchique du requérant a formulé des appréciations à l'intention du groupe de rotation concernant la candidature du requérant au poste de représentant en Palestine, lequel est situé dans la région dont il a la responsabilité.

46. Le simple fait que le supérieur hiérarchique du requérant ait participé à la procédure de sélection n'en a pas affecté l'intégrité, étant donné qu'à cette date, le Groupe de la déontologie n'avait pas formulé de conclusions défavorables à l'encontre du supérieur hiérarchique. L'affirmation du requérant selon laquelle la recommandation du Groupe de la déontologie n'a été ni mise en œuvre ni portée à l'attention du jury d'entretien et les appréciations de son supérieur hiérarchique n'ont pas été vérifiées en les confrontant aux documents officiels du FNUAP, tels que les rapports d'évaluation et d'amélioration des résultats et le système d'information stratégique, avant que le groupe de rotation ne présente ses recommandations à la Directrice exécutive est sans fondement.

47. Le témoignage de Mme Ogbuehi selon lequel il est rare que des candidats présentant de bons rapports d'évaluation et d'amélioration des résultats ne soient pas présélectionnés va à l'encontre des preuves présentées. À cet égard, le Tribunal a admis la logique du témoignage de M. Ngom, selon lequel il ne serait nécessaire de consulter les rapports d'évaluation et d'amélioration des résultats que lorsque deux candidats se sont classés premiers et ont obtenu un score égal. En ce qui concerne l'échec de la candidature du requérant au poste de représentant au Nigéria, ses rapports d'évaluation et d'amélioration des résultats n'ont pas été examinés, car il n'avait atteint que la quatrième place à l'issue d'une procédure rigoureuse. Selon M. Ngom, plusieurs candidats peuvent être excellents mais celui qui réussit son entretien ou répond bien aux questions sera présélectionné, ce qui signifie que les autres, bien qu'excellents, ne le seront pas. Il est également possible qu'un candidat soit excellent dans un certain contexte mais ne convienne pas du tout à un autre poste. Une excellente appréciation dans le rapport d'évaluation et d'amélioration des résultats d'un candidat ne signifie pas nécessairement que ce dernier excellera dans le cadre d'un poste soumis à concours.

48. M. Kalasa a déclaré que le requérant n'avait jamais travaillé sur des questions de parité des sexes et qu'il n'avait donc pas l'expérience requise. Par conséquent, il n'a pas été présélectionné pour le poste de Chef du Service de la parité des sexes et

des droits de l'homme de la Division technique et ses rapports d'évaluation et d'amélioration des résultats n'ont pas été consultés, car seuls les rapports d'évaluation et d'amélioration des résultats du candidat retenu à l'issue des entretiens sont consultés.

49. M. Robinson a expliqué que le fait de ne pas connaître l'espagnol est un motif de disqualification automatique pour un poste situé en Bolivie et que de nombreux candidats qualifiés ne sont pas présélectionnés pour cette seule raison. Par ailleurs, la disqualification du requérant a eu lieu durant la première phase de sélection. M. Robinson a ajouté que le système d'information stratégique du FNUAP n'est pas une source d'information pour l'évaluation des candidats et que la non-sélection de candidats présentant d'excellents résultats attestés par le système d'information stratégique et les rapports d'évaluation et d'amélioration des résultats est fréquente.

50. Les vues ci-dessus ont été reprises par Mme Vallese, qui a expliqué qu'un candidat présentant de bons rapports d'évaluation et d'amélioration des résultats peut ne pas être présélectionné en raison de nombreux autres facteurs et qu'il n'est pas toujours possible de présélectionner tous les candidats.

51. Le Tribunal adhère aux explications susmentionnées et trouve illogique le témoignage de Mme Ogbuehi selon lequel il est rare que des candidats présentant de bons rapports d'évaluation et d'amélioration des résultats ne soient pas présélectionnés. Il s'agissait en l'espèce de postes d'encadrement et la procédure pour être sélectionné à de tels postes verra à coup sûr s'affronter des candidats parmi les meilleurs. Il est donc plus que probable que la plupart des candidats, sinon tous, aient d'excellents rapports d'évaluation et d'amélioration des résultats, auquel cas les facteurs déterminants dépasseraient logiquement les appréciations figurant dans ces rapports et les informations contenues dans le système d'information stratégique.

52. S'agissant de l'incohérence entre l'excellente évaluation figurant dans les documents officiels du requérant et la mauvaise évaluation rendue par le groupe de rotation, le Tribunal accepte le témoignage de Mme Mbithi selon lequel le groupe

délibère et prend une décision en fonction de ce qu'il pense être le meilleur placement pour un lieu d'affectation donné.

53. Répondant à la question de savoir pourquoi, peu de temps après que le requérant a déposé sa requête, il a été sélectionné pour le poste de représentant en Libye (un pays au profil similaire et présentant les mêmes difficultés que la Palestine) sur la base des mêmes compétences, expérience et aptitudes qui avaient été jugées insuffisantes pour le poste en Palestine, Mme Mbithi et M. Pagan ont déclaré que le groupe délibère et prend une décision sur la base de ce qu'il pense être le meilleur placement pour un lieu d'affectation donné. Mme Mbithi a précisé qu'il était possible, par exemple, que la concurrence pour le poste en Libye ait été moins forte. Par ailleurs, le groupe de rotation et les pairs qui y ont siégé pour le poste en Libye ont pu différer de ceux qui ont traité les candidatures au poste en Palestine. M. Pagan a en outre expliqué que le profil recherché pour le poste en Libye était très différent et que des facteurs tels que la langue sont essentiels pour déterminer si le candidat a un profil adapté. À cet égard, Mme Ogbuehi a témoigné d'un critère de recrutement connu sous le nom de « profil de pays », qui résume les caractéristiques voulues pour chaque bureau de pays. Un profil de pays contient les caractéristiques attendues d'un candidat à un poste dans le pays, ainsi que le type de candidat souhaité pour chaque poste.

54. Les éléments de preuve disponibles expliquent de manière satisfaisante les incohérences apparentes entre l'appréciation figurant dans les rapports d'évaluation et d'amélioration des résultats du requérant et l'appréciation reçue durant la procédure qui a conduit à l'échec des candidatures de ce dernier et n'étaient pas l'affirmation selon laquelle les candidatures du requérant n'ont pas fait l'objet d'un examen complet et équitable.

55. Le Tribunal estime que la participation du supérieur hiérarchique du requérant à la procédure de sélection pour le poste en Palestine n'en a pas affecté l'intégrité. Il estime également que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable.

c) *Les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel ont-elles été appliquées de manière équitable, transparente et non discriminatoire ?*

56. Le requérant affirme que la participation de son supérieur hiérarchique à la procédure de sélection a eu pour conséquence d'empêcher l'application des dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel de manière équitable, transparente et non discriminatoire.

57. Selon Mme Mbithi et M. Pagan, le mécanisme mis en place par le défendeur pour veiller à l'application équitable, transparente et non discriminatoire des dispositions du Statut et du Règlement du personnel consiste à assurer l'indépendance du groupe de rotation. Il a été démontré que le groupe, composé de pairs qui examinent les documents soumis par les candidats et les appréciations des directeurs régionaux, réunit des personnes soigneusement sélectionnées qui sont tenues en haute estime au sein de l'Organisation.

58. Le Tribunal est conscient du fait qu'il appartient au requérant de prouver toute allégation de motif illégitime ou de considérations extrinsèques<sup>16</sup>. Les éléments de preuve indiquent que la candidature du requérant à cinq postes de représentant (en Ouzbékistan, en Ukraine, en Bolivie, au Nigéria et en Palestine), ainsi qu'au poste de Chef du Service de la parité des sexes et des droits de l'homme au siège du FNUAP, a fait l'objet d'un examen complet et équitable. Le requérant ne s'est pas acquitté de la charge de la preuve.

## **Conclusion**

59. Le Tribunal estime que pour les cinq postes soumis à rotation en Ouzbékistan, en Ukraine, en Bolivie, au Nigéria et en Palestine, ainsi que le poste de Chef du Service de la parité des sexes et des droits de l'homme au siège du FNUAP, les procédures applicables ont été suivies et tous les éléments pertinents ont été pris en compte par le groupe de rotation et les jurys d'entretien. Rien ne prouve que les candidatures du

---

<sup>16</sup> Arrêts *Obdeijn* (2012-UNAT-201), *Jennings* (2011-UNAT-184), *Azzouni* (2010-UNAT-081) et *Asaad* (2010-UNAT-021).

requérant n'ont pas fait l'objet d'un examen complet et équitable ou qu'il a été victime de discrimination.

**Dispositif**

60. La requête est rejetée.

*(Signé)*

Margaret Tibulya, juge

Ainsi jugé le 18 juin 2021

Enregistré au Greffe le 18 juin 2021

*(Signé)*

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi