



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2022/010
Jugement n° : UNDT/2022/130
Date : 8 décembre 2022
Original : Anglais

Juge : M^{me} Eleanor Donaldson-Honeywell

Greffé : Nairobi

Greffière : M^{me} Abena Kwakye-Berko

CHAWLA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT SUR LA RESPONSABILITÉ

Conseil du requérant :

Néant

Conseil du défendeur :

M^{me} Nicole Wynn, Section des recours/Division du droit administratif/Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

M^{me} Fatuma Silungwe, Section des recours/Division du droit administratif/Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le requérant est un ancien fonctionnaire du Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie. Il était Chef de la Section des approvisionnements de classe P-5 au titre d'un engagement de durée déterminée, et basé à Mogadiscio.

Rappel de la procédure

2. Le 16 janvier 2022, le requérant a formé une requête devant le Tribunal du contentieux administratif (le « Tribunal ») siégeant à Nairobi afin de contester la décision du défendeur datée du 18 octobre 2021 de ne pas le sélectionner et de ne pas l'inscrire sur la liste de réserve pour le poste de Chef de service, Gestion de la chaîne d'approvisionnement (D-1), Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie (« avis de vacance de poste n° 152801 »). Il a complété sa requête par deux dépôts, effectués le 31 janvier 2022 et le 9 février 2022.

3. Le défendeur a déposé sa réponse le 15 février 2022.

4. Le requérant a déposé une réplique le 6 septembre 2022.

5. Le 27 septembre 2022, le Tribunal a tenu une conférence de mise en état avec les parties. Les dates d'audience ont été arrêtées aux 15 et 16 novembre 2022. Il a été demandé au défendeur de déposer les déclarations de témoins des quatre membres du jury et du représentant des ressources humaines *ex officio* présents lors des entretiens avant le 28 octobre 2022.

6. Il a été vivement recommandé au requérant de désigner un conseil. Le Tribunal a simplifié cette démarche en sollicitant le Bureau de l'aide juridique au personnel à cette fin.

7. Le défendeur s'est conformé à l'ordonnance prise à l'issue de la conférence de mise en état en transmettant sous pli scellé et avant le 3 octobre 2022 la notice personnelle des 15 candidats avec qui des entretiens avaient eu lieu dans le cadre de la procédure de sélection contestée.

8. Le 11 octobre 2022, le Bureau de l'aide juridique au personnel a informé le Greffe que le requérant souhaitait continuer de se représenter lui-même.

9. Le 12 octobre 2022, en réponse à la demande du requérant, le défendeur a produit les rapports d'analyse comparative des 15 candidats inscrits sur la liste de réserve pour le poste vacant.

10. Le requérant a déposé les documents suivants [traduction non officielle] :

a. « Demande d'autorisation de répondre ou d'invoquer des moyens », accompagnée d'une analyse des documents produits par le défendeur, déposée le 18 octobre 2022 ;

b. « Témoignage du requérant », déposé le 15 novembre 2022.

11. Le Tribunal a entendu les parties aux audiences des 15 et 16 novembre 2022. Le requérant a comparu à distance depuis le Canada. MM. Ronved et Dhindsa¹ ont témoigné en personne dans la salle d'audience du Tribunal. Trois autres témoins ont déposé à distance.

12. Aux audiences, le défendeur a produit, avec l'autorisation du Tribunal, la notice personnelle du requérant. À la demande du requérant, les notes manuscrites prises lors de son entretien² ont également été présentées.

13. Les parties ont déposé leurs conclusions finales le 29 novembre 2022.

Faits et pièces de procédure

14. Entre le 29 mars 2021 et le 27 avril 2021, l'avis de vacance de poste n° 152801 a été publié sur Inspira. Le requérant a présenté sa candidature le 31 mars 2021. Il a par la suite été invité à se soumettre à une évaluation technique sous la forme d'un entretien par visioconférence. Après cet entretien, le jury a estimé que

¹ Chef des opérations et gestion des ressources, Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie.

² Annexe R/15 du défendeur.

sa performance n'avait pas répondu aux attentes et ne lui a donc pas proposé un entretien axé sur les compétences.

15. Le requérant estimait avoir livré une performance très satisfaisante lors de l'évaluation technique. Il a émis des doutes sur l'équité de l'évaluation technique, en indiquant que le fait qu'il avait demandé le contrôle hiérarchique d'une décision prise par son premier notateur, M. Clark Toes, membre du jury de l'évaluation technique, avait pu être à l'origine d'un manque de partialité à son égard. Le requérant soutient également que l'évaluation par visioconférence fait que l'identité de tous les candidats est connue des membres du jury.

16. Le 26 août 2021, le requérant a demandé qu'il soit procédé au contrôle hiérarchique de la décision de ne pas retenir sa candidature pour un entretien axé sur les compétences. Sa requête visait également :

- a. la suspension de la procédure de recrutement pour le poste ;
- b. la réalisation d'une nouvelle évaluation technique sous la forme d'une « épreuve écrite anonyme » [traduction non officielle].

17. Le requérant a aussi demandé au Tribunal la suspension de l'exécution de la décision, ce qui lui a été accordé³. Par la suite, le Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie a informé le Groupe du contrôle hiérarchique que, compte tenu des conclusions du Tribunal concernant les défauts de l'évaluation technique par visioconférence, il avait décidé de l'annuler. La demande du requérant de remplacer l'évaluation par visioconférence par une épreuve écrite n'a pas été traitée. Au lieu de cela, il n'y a pas eu d'évaluation technique ; le requérant et 27 autres candidats présélectionnés ont été invités à un entretien axé sur les compétences.

18. Le requérant a été informé que, au vu des allégations de partialité qu'il avait formulées, son premier notateur se récuserait et ne ferait pas partie du jury chargé de mener son entretien axé sur les compétences.

³ Ordonnance n° 179 (NBI/2021).

19. À la suite de ces mesures prises par le Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie, le Groupe du contrôle hiérarchique a clos le dossier du requérant en le considérant sans objet le 8 septembre 2021.

20. Le 23 septembre 2021, le requérant a participé à un entretien mené par un jury composé de trois membres au lieu de quatre. Le jury de son entretien n'a donc pas été le même que celui des autres candidats.

21. Dix de ces entretiens ont eu lieu avant que le requérant demande la suspension de la procédure de recrutement⁴. Le premier notateur était membre du jury qui a mené les entretiens avec *tous* les autres candidats.

22. Seize candidats ont réussi l'entretien, et trois d'entre eux ont été recommandés pour le poste. La Cheffe de la mission a sélectionné une candidate femme (la « candidate retenue »).

23. Le 6 octobre 2021, le Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie a transmis la décision finale à l'organe central de contrôle pour le personnel des missions, qui l'a approuvée. L'inscription des 15 candidats restants qui avaient réussi l'entretien sur une liste de réserve de candidats présélectionnés pour des fonctions similaires de même classe que le poste vacant⁵ a également été approuvée.

24. Le 18 octobre 2021, le requérant a reçu un courriel du Directeur de l'appui à la mission du Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie qui l'informait que sa candidature n'avait pas été retenue pour le poste.

25. Le requérant a contesté la procédure de sélection en demandant qu'il soit procédé au contrôle hiérarchique de la décision de ne pas retenir sa candidature pour le poste et de ne pas l'inscrire sur la liste de réserve.

⁴ Réponse du défendeur, annexe R/11, au par. 7.

⁵ Réponse du défendeur, annexes R/6 et R/7.

26. Le 20 octobre 2021, il a également déposé une demande de sursis à exécution durant le contrôle hiérarchique, à laquelle le Tribunal a fait droit par l'ordonnance n° 241 (NBI/2021).

27. La suspension a pris fin le 6 décembre 2021, lorsque la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a confirmé la décision finale.

28. La candidate retenue a pris ses fonctions en janvier 2022.

Examen

29. Lors de l'examen d'une décision administrative relative à une nomination ou une promotion, le Tribunal cherche à déterminer si : a) la procédure prévue par le Statut et le Règlement du personnel a été suivie ; b) la candidature du membre du personnel a fait l'objet d'un examen complet et adéquat ; c) les règles en vigueur ont été appliquées de manière équitable, transparente et non discriminatoire. Il n'appartient pas au Tribunal de substituer sa décision à celle de l'Administration⁶.

30. Comme précisé par le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Rolland*⁷, la charge de la preuve initiale qui incombe au défendeur est minime lorsqu'il s'agit de démontrer que la candidature d'un candidat a fait l'objet d'un examen complet et équitable. C'est au candidat qu'il revient alors de prouver l'injustice de la procédure de sélection.

31. Une fois que la charge de la preuve initiale est reportée sur le requérant, la présomption de régularité est réfutée « uniquement si une preuve claire et convaincante permet d'établir la forte probabilité d'une irrégularité » [traduction non officielle]⁸.

⁶ Ordonnance n° 241 (NBI/2021), par. 20, citant l'arrêt *Savadogo* (2016-UNAT-642), par. 40.

⁷ Arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122), par. 5 ; arrêt *Ngokeng* (2017-UNAT-747), par. 35.

⁸ Arrêt *Ngokeng*, *op cit.* par. 34.

32. D'après la jurisprudence [traduction non officielle] :

Il ne suffit pas qu'un(e) candidat(e) prétende qu'une procédure de sélection a été entachée d'irrégularité ; il (elle) doit aussi établir que cette irrégularité lui a causé un préjudice direct. Le (la) Candidat(e) doit donc prouver que, si cette irrégularité n'avait pas existé, sa candidature avait de grandes chances d'être retenue pour le Poste⁹.

33. Les arguments présentés par le requérant pour contester la décision sont les suivants :

- a. La décision était injuste, car le jury chargé de mener les entretiens n'est pas resté le même. Ainsi, les autres candidats ont été évalués par un jury composé de quatre membres, et son entretien a été conduit par un jury de trois membres.
- b. La procédure de sélection a été entachée d'irrégularité dès le début, quand l'évaluation technique a été abandonnée au lieu d'être remplacée par une évaluation écrite.
- c. La candidate retenue et les candidats présélectionnés pour être inscrits sur la liste de réserve ne répondaient pas aux exigences du poste.
- d. Les membres du jury qui ont mené l'entretien du requérant avaient un parti pris contre lui, car il avait contesté à deux reprises la procédure de sélection pour le poste et obtenu sa suspension et/ou ont manqué d'objectivité, ayant [traduction non officielle] « décidé d'avance quels candidats sélectionner ».

34. Si l'une quelconque des préoccupations soulevées par le requérant est établie de manière claire et convaincante en prouvant l'irrégularité de la procédure de sélection, le Tribunal doit déterminer si cette irrégularité a eu une incidence sur les chances du candidat de voir sa candidature retenue.

⁹ Jugement *Simmons* (UNDT-2013-050), par. 119 ; jugement *Duncan* (UNDT-2019-078), par. 9, citant l'arrêt *Vangelova* (2011-UNAT-172) ; arrêt *Bofill* (2011-UNAT-174).

35. Ces questions seront examinées en tenant compte des arguments du requérant, des arguments du défendeur présentés dans sa réponse, du cadre réglementaire, des documents versés au dossier et des dépositions des témoins à l'audience.

Différence de composition du jury de l'entretien axé sur les compétences et sélection de candidats inaptés

36. Il incombait en premier lieu au défendeur de prouver que la composition des jurys chargés de mener les entretiens axés sur les compétences répondait à toutes les exigences réglementaires. Pour ce faire, il a été fait référence à l'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel)¹⁰, qui prévoit que le jury doit être « composé normalement de trois personnes – dont deux sont des spécialistes de la discipline de la même classe que celle du poste ou d'une classe supérieure, l'une au moins étant une femme et l'une au moins n'appartenant pas au service où le poste est vacant ». La composition du jury de tous les entretiens axés sur les compétences, y compris celui du requérant, s'est conformée à ces critères. En outre, le défendeur a produit la certification obtenue par tous les membres du jury pour mener des entretiens axés sur les compétences.

37. Le défendeur a également invoqué le document *Staff Selection System Manual*¹¹ (manuel relatif au dispositif de sélection du personnel) pour prouver la régularité de la constitution d'un jury de quatre membres pour tous les autres entretiens malgré l'absence d'un membre, qui s'est récusé, pour l'entretien axé sur les compétences du requérant. Le manuel prévoit ce qui suit [traduction non officielle] :

Le jury est normalement composé des mêmes membres pour toute la durée du processus d'évaluation. Toutefois, sa composition peut varier d'une évaluation à l'autre (par exemple, des spécialistes techniques peuvent examiner l'évaluation écrite quand d'autres membres mènent l'entretien axé sur les compétences). Il est également possible, en cas d'indisponibilité des membres du jury ou de conflit d'intérêts, d'ajuster la composition du jury. Dans tous les

¹⁰Section 1 c) de l'instruction administrative ST/AI/2010/3.

¹¹ Section 9.1.3, manuel *Staff Selection System*, DOS et DMSPC (dernière mise à jour le 18 janvier 2022), disponible à l'adresse suivante : https://cdn.manula.com/user/18506/22741_25661_en_1611757097.pdf?v=20220118163635

cas, le responsable du poste à pourvoir doit veiller à la cohérence du processus et au traitement équitable des candidatures, et justifier de tout changement et de toute substitution.

38. Le document intitulé « Final Transmittal Memo to the Central Review Body »¹² (mémoire de transmission final à l'organe central de contrôle) que le responsable du poste à pourvoir a utilisé le 6 octobre 2021 après les entretiens axés sur les compétences semble être un formulaire standard. Il comprend un champ à compléter qui indique ce qui suit [traduction non officielle] : « La description donnée ci-dessous doit présenter les circonstances qui justifient les possibles changements apportés à la composition du jury mentionné précédemment ». Le responsable du poste à pourvoir a complété ce champ de la manière suivante [traduction non officielle] : « M. Clark Toes s'est récusé et ne participera pas à l'entretien avec [le requérant], étant son premier notateur, afin d'éviter toute apparence de partialité ».

39. Le manuel *Staff Selection Manual* n'appartient pas au cadre réglementaire. En cas de divergence entre les manuels et l'instruction administrative relative à la sélection du personnel, les dispositions de celle-ci l'emportent¹³. Le manuel est expressément destiné¹⁴ à refléter les processus requis et peut donc évoluer en fonction des modifications apportées au cadre réglementaire et des enseignements tirés de la jurisprudence des tribunaux.

40. Avec le jugement *Mianda*¹⁵, le Tribunal a statué sur une affaire dans laquelle la composition du jury d'un entretien axé sur les compétences avait été modifiée à plusieurs reprises en estimant que le terme « jury » est défini dans l'instruction administrative relative à la sélection du personnel comme excluant la possibilité d'en remplacer les membres. Le Tribunal a constaté que la section relative aux définitions [traduction non officielle] :

Prévoit, en effet, la constitution d'un jury. La seule interprétation littérale possible est qu'il s'agit d'un jury unique. Il est « composé

¹² Réponse du défendeur, annexe R/6.

¹³ Section 2.6 du document ST/AI/2010/3.

¹⁴ Section « About this Manual », à la page 7 du document.

¹⁵ Jugement *Mianda* (UNDT-2018-060), par. 36.

normalement de trois personnes ». Ensuite est prévu le rôle du jury, « qui procède à l'évaluation des candidatures de tout poste vacant ». La formulation « qui procède à l'évaluation » renvoie au « jury » tel que constitué pour l'évaluation des (de toutes les) candidatures pour un poste vacant. L'instruction administrative ne fait aucune référence à une possible nouvelle constitution de jury ou à des membres suppléants, ce qui pourrait être une possibilité. Il n'existe donc aucun droit apparent de substituer les membres d'un jury en cas d'indisponibilité.

41. Au moment de l'affaire *Mianda*, le manuel traitait aussi, à sa section 9.3.3, de changements apportés à la composition d'un jury susceptibles d'être autorisés. Toutefois, le Tribunal a estimé que [traduction non officielle]

[l]'apparente autorisation donnée dans le manuel de changer la composition d'un jury après le début du processus d'évaluation est *ultra vires*, car l'instruction administrative ST/AI/2010/3 ne prévoit pas la possibilité de modifier la composition d'un jury après sa constitution. Les mesures prises par ce jury ainsi reconstitué sont donc illégales. ...

Lorsqu'il n'est plus possible pour un membre du jury de continuer le processus, en raison de circonstances exceptionnelles (par exemple en cas de décès, ou s'il cesse de travailler pour l'Organisation), il convient de recommencer le processus depuis le début avec un jury reconstitué. Ce dernier doit alors mener de nouveaux entretiens avec les candidats déjà interrogés. Si la direction souhaite procéder d'une autre manière, en autorisant la substitution ou en remplaçant le membre par un suppléant, alors elle doit le faire dans l'instruction administrative¹⁶.

42. Dans l'affaire *Duncan*¹⁷, le Tribunal a estimé, comme dans son jugement rendu dans l'affaire *Mianda*, que le fait que la composition du jury n'est pas restée la même pendant toute la durée de la procédure de sélection constituait un vice de procédure. Toutefois, dans l'affaire *Duncan*, la décision de ne pas retenir la candidature a fini par être confirmée, le Tribunal ayant estimé qu'il n'était pas possible de conclure que le requérant aurait obtenu un résultat différent si la composition du jury avait été la même pour tous les candidats.

¹⁶ Jugement *Mianda* (UNDT-2018-060), par. 40 à 42.

¹⁷ Jugement *Duncan* (UNDT-2019-078).

43. Le Tribunal fait observer que, en l'espèce, l'irrégularité, à savoir le caractère inconstant du jury, se distinguait des affaires *Mianda* et *Duncan*. Dans ces deux affaires, les changements apportés à la composition du jury ont été tels que même le nombre minimal requis de trois membres pour constituer le jury n'est pas resté constant. Dans l'affaire *Mianda*, seul un des membres du jury d'origine est resté le même du début à la fin. Dans l'affaire *Duncan*, seuls deux membres du jury sont restés constamment les mêmes.

44. En l'espèce, les membres composant le groupe minimal pour constituer le jury et répondant aux critères de l'instruction administrative relative à la sélection du personnel sont restés les mêmes lors des entretiens axés sur les compétences tout au long de la procédure.

45. Le requérant n'a pas soutenu ni établi d'autres irrégularités relatives au jury, alors qu'elles étaient nombreuses dans l'affaire *Mianda*. En l'espèce, l'approche adoptée pour évaluer les candidatures a été documentée et cohérente. Les candidatures ont été évaluées au regard des mêmes compétences. Contrairement à l'affaire *Sobier*¹⁸, invoquée par le requérant, tous les candidats ont dû répondre aux mêmes questions, qui leur ont été posées par des membres du jury formés aux entretiens axés sur les compétences.

46. L'espèce se distingue également par le fait que c'est la mise en cause par le requérant de la partialité de son premier notateur qui a fait que ce dernier s'est récusé de l'entretien. Rien n'indique que le requérant aurait eu de plus grandes chances de voir sa candidature retenue si son premier notateur avait été présent ni que la présence de ce dernier lors des entretiens axés sur les compétences des autres candidats leur a donné de meilleures chances. La déclaration écrite du premier notateur ne permet pas de conclure que c'est son influence lors de ces entretiens qui a débouché sur la sélection de la candidate retenue. Le requérant ayant décidé de ne pas contre-interroger son premier notateur, aucune nouvelle preuve n'a pu être apportée lors de l'audience pour établir que celui-ci exerçait une telle influence.

¹⁸ 2021-UNAT-1527, par. 25.

47. Le défendeur a présenté des éléments de preuve étayant de manière détaillée les réponses données par toutes les personnes interrogées lors des entretiens axés sur les compétences, y compris celles de la candidate retenue. Le requérant ne possède pas de certification pour les entretiens axés sur les compétences. Il n'a pas présenté d'éléments de preuve pouvant permettre au Tribunal de déterminer si la réussite à l'entretien de la candidate retenue et des candidats inscrits sur la liste de réserve a été injustifiée et si la décision en question s'est fondée sur la présence du premier notateur au sein du jury qui a mené son entretien. D'autre part, les membres du jury, qui ont tous déposé sous serment en tant que témoins pour le défendeur, ont expliqué de façon claire et convaincante leurs évaluations des performances des candidats lors des entretiens axés sur les compétences.

48. Tous les candidats, à l'exception du requérant, ont reçu l'appréciation « Remplit pleinement les attentes » ou « Dépasse les attentes » pour les cinq compétences évaluées. Le requérant n'a obtenu l'appréciation « Dépasse les attentes » pour aucune des compétences évaluées, et a obtenu l'appréciation « Répond partiellement aux attentes » seulement pour deux compétences, à savoir :

- a. Qualités de chef ;
- b. Sûreté de jugement et aptitude à décider.

49. Le défendeur soutient que la candidate retenue pour le poste a été sélectionnée parce qu'elle a dépassé les attentes pour l'ensemble des compétences requises lors de son entretien et compte tenu des objectifs de la mission en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes¹⁹. À ce moment-là, aucune femme n'occupait de poste de classe D-1 au sein du Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie.

50. À l'audience, le requérant a été contre-interrogé sur son expérience de la gestion par rapport à celle de la candidate retenue. Les éléments de preuve recueillis, clairs et convaincants, ont étayé l'argument du défendeur qui soutenait

¹⁹ Réponse du défendeur, annexe R/5.

que la candidate retenue avait une plus grande expérience en matière d'encadrement. Ses qualifications étaient au moins sensiblement égales ou supérieures à celles du requérant. À la différence du requérant, elle a réussi l'évaluation technique par visioconférence et l'entretien axé sur les compétences.

51. L'affirmation du requérant selon laquelle la candidate retenue n'aurait pas réussi si elle avait dû passer une épreuve écrite est spéculative et infondée. Dans tous les cas, le recours à une épreuve écrite n'est pas obligatoire en vertu de l'instruction administrative²⁰.

52. L'explication qui a été donnée pour justifier l'abandon de l'épreuve écrite a été que cela permettait d'éviter de nouveaux retards, car la procédure du requérant avait déjà retardé le processus. Cette décision a été discrétionnaire. Le requérant conteste sa légitimité en suggérant qu'il aurait été rapide d'organiser une épreuve écrite pour tous les candidats qui avaient déjà été évalués par visioconférence. Toutefois, une telle épreuve n'est pas obligatoire, et le requérant n'a pas prouvé que la décision de ne pas faire passer d'épreuve s'est fondée sur un quelconque facteur extrinsèque, entachant l'exercice du pouvoir discrétionnaire.

53. Le Tribunal estime que, même si la composition du jury de l'entretien axé sur les compétences était restée la même tout au long de la procédure, avec le premier notateur parmi ses membres, il ressort des éléments dont il dispose que la candidate retenue a présenté une candidature plus solide.

54. Cela dit, la question de savoir si le requérant aurait eu de meilleures chances d'être inscrit sur la liste de réserve doit être déterminée en examinant ses allégations de partialité.

Partialité et incidence sur les chances de sélection

55. Suivant les observations du Tribunal d'appel dans l'arrêt *Sobier*²¹, le Tribunal a accédé à la demande du requérant d'entendre les personnes qui ont mené les

²⁰ Jugement *Duncan*, *op cit.*, par. 22 et 23.

²¹ Arrêt *Sobier* (2022-UNAT-1208), par. 23.

entretiens axés sur les compétences. À l'audience, les trois membres du jury, le représentant des ressources humaines qui a siégé *ex officio* au sein du jury et le premier notateur qui s'est récusé ont témoigné. Tous, à l'exception du premier notateur, ont été contre-interrogés par le requérant. Ces témoignages, ajoutés aux pièces du dossier, servent de base pour déterminer si les allégations de partialité sont fondées.

56. La partialité comme source de vice de procédure est expliquée dans l'arrêt *Sobier*²² comme suit [traduction non officielle] :

29. ... est partielle, notamment, une décision prise par un(e) responsable qui entend, de manière intentionnelle et pour des raisons inadéquates, favoriser ou désavantager la personne concernée par celle-ci. Le (la) responsable peut aussi involontairement manquer d'objectivité si, après un examen objectif de la décision, un tiers neutre, raisonnable et informé conclut qu'elle a pu être prise pour favoriser ou désavantager irrégulièrement la personne concernée. ...

30. ... Aussi difficile qu'il soit, dans la pratique, d'évaluer précisément l'esprit subjectif du (de la) responsable qui prend la décision pour déterminer si celle-ci est entachée de partialité, l'examen objectif de tous les autres facteurs présentant un intérêt peut néanmoins permettre au Tribunal d'établir l'existence d'un parti pris.

31. Une décision fondée sur des motifs inappropriés peut être notamment prise par une personne qui agit avec l'intention malveillante de priver le membre du personnel de ce à quoi ce dernier aurait pu légitimement prétendre : ... les « motifs inappropriés » peuvent être une faute morale et également ce qui peut être considéré comme une faute due à la naïveté, à une erreur ou à la négligence. Ce qui importe n'est pas tant l'intention subjective de la personne qui a pris la décision que le caractère fautif de la décision elle-même.

57. Il incombe au requérant d'établir la partialité présumée.

58. Le Tribunal est guidé par l'avis du Tribunal d'appel dans l'arrêt *Staedtler* [traduction non officielle] :

Les allégations de partialité et de discrimination sont des accusations très graves qui ne doivent pas être formulées à la légère. Elles

²² *Ibid.*, par. 29-31.

doivent être établies selon l'hypothèse la plus probable par la personne qui les soulève.²³

59. Les allégations de parité du requérant sont doubles. Il affirme que le jury avait des préjugés à son égard et que ses membres avaient décidé à l'avance de sélectionner la candidate retenue.

60. Les circonstances invoquées par le requérant pour établir ce dernier aspect de l'allégation de partialité, à savoir que les membres du jury avaient décidé à l'avance de sélectionner la candidate retenue, ne sont ni claires ni convaincantes. Toutes sont examinées ci-après [traduction non officielle]²⁴ :

a. « Le recrutement à partir de la liste de réserve n'a pas été envisagé, car le but était d'inscrire la candidate retenue sur la liste de réserve au moyen d'un avis de vacance de poste spécifique ». Le requérant n'a pas étayé cet argument par des preuves claires et convaincantes. Il n'existe aucune obligation de pourvoir un poste en recrutant à partir d'une liste de réserve. Lors de leur contre-interrogatoire, les témoins cités par le défendeur ont expliqué de manière claire, cohérente et convaincante que la solution de l'avis de vacance de poste spécifique avait été choisie après avoir pris en considération « l'état de santé » de la liste de réserve, l'évolution récente des fonctions du poste et la représentation inadéquate des femmes dans la liste de réserve. Il convient également de noter que le requérant lui-même n'était pas inscrit sur la liste de réserve.

b. « Le jury tenait tellement à sélectionner cette candidate inapte que ses membres ont omis d'appliquer aux autres candidats les critères exigés dans l'avis de vacance de poste, ce qui s'est traduit par l'inscription sur la liste de réserve de huit candidats inaptes ». Le requérant n'a pas établi que la candidate retenue ne répondait pas aux exigences en matière de qualifications académiques ni d'expérience de l'encadrement et de la chaîne logistique.

²³ Arrêt *Staedtler* (2015-UNAT-547), par. 33.

²⁴ Conclusions finales du requérant, par. 48.

c. « L'absence d'évaluation technique a fait que la candidate retenue a été considérée comme étant tout autant qualifiée et au même niveau que les autres candidats présélectionnés, alors que dans les faits la plupart d'entre eux, en particulier ceux qui ont été inscrits sur la liste de réserve dont j'ai examiné les notices personnelles, avaient une formation et une expérience plus adaptées que celles de la candidate retenue ». La candidate retenue a réussi l'évaluation technique par visioconférence, ce qui n'a pas été le cas du requérant. L'argument du requérant selon lequel elle n'aurait pas réussi une épreuve écrite sur le même sujet n'est pas étayé.

d. Le responsable du poste à pourvoir « n'a pas constitué un nouveau jury sans M. Clark Toes afin de recommencer tous les entretiens, parce qu'il était possible que la candidate retenue n'obtienne pas une aussi bonne évaluation qu'avec le précédent jury ». Cette affirmation repose sur l'hypothèse que le premier notateur, absent lors de l'entretien axé sur les compétences du requérant, a joué un rôle déterminant dans la sélection de la candidate retenue. Toutefois, tous les documents relatifs aux entretiens axés sur les compétences ont été versés au dossier, et aucune pièce ne permet d'établir que le premier notateur a eu une influence sur la décision.

e. Le Chef de la section des opérations et de la gestion des ressources a fait preuve de ressentiment contre le requérant en refusant de répondre à ses courriels professionnels quand ce dernier a demandé la suspension de l'exécution de la décision relative à l'échec de son entretien axé sur les compétences. Cela signifiait qu'il « avait un parti pris contre moi, peut-être parce qu'il n'appréciait pas que je remette en cause les règles en matière de ressources humaines, étant donné qu'il était responsable de la section des ressources humaines OU parce qu'il connaissait très bien la candidate retenue, qui l'avait désigné comme personne de référence dans sa notice personnelle, et il n'a pas aimé que je retarde sa sélection ». Le seul fait de ne pas répondre à des courriels professionnels ne suffit pas pour établir la partialité. Le Chef de la section des opérations et de la gestion des ressources n'a pas été contre-interrogé par le requérant sur son échec. Toutefois, lorsqu'il

a été réinterrogé par le conseil du défendeur, il a expliqué qu'il avait peut-être confirmé à l'oral la réception des courriels. L'argument du requérant selon lequel il est possible d'établir la partialité à partir de la désignation par la candidate retenue du Chef de la section des opérations et de la gestion des ressources comme référence n'est pas probant. Cela ressort clairement du fait que le requérant a fait de même avec l'un des membres du jury qui a mené l'entretien axé sur les compétences²⁵ avant d'affirmer que celui-ci avait un parti pris contre lui.

f. « Le seul moyen de lui donner l'avantage sur les autres candidats était de lui attribuer les scores les plus élevés lors de l'entretien axé sur les compétences, qui a été l'unique évaluation menée pendant ce processus de recrutement après avoir fait des compromis sur sa formation, son expérience professionnelle et son évaluation technique ». Comme noté précédemment, les membres du jury ont expliqué et justifié dans les détails les évaluations qui ont conduit aux scores élevés de la candidate retenue. Le requérant n'a pas établi que les scores élevés étaient erronés du point de vue de l'évaluation de l'une quelconque des compétences en matière d'encadrement.

61. Le requérant n'a pas établi que le jury avait décidé à l'avance de sélectionner la candidate retenue. S'agissant des allégations de partialité, le requérant affirme que celle-ci date de la période où il travaillait à distance pendant la pandémie, lorsque son premier notateur a refusé sa demande de continuer le télétravail en avril 2021. Le requérant a contesté ce refus en demandant le contrôle hiérarchique de la décision correspondante.

62. La vacance de poste a été publiée à peu près au même moment. Le requérant a présenté sa candidature et a été présélectionné. Puis, en août 2021, il a pris part à une évaluation technique par visioconférence qu'il n'a pas réussie. Cette évaluation a finalement été annulée après le dépôt par le requérant d'une nouvelle demande de contrôle hiérarchique et du sursis à exécution qui lui a été accordé.

²⁵ Notice personnelle du requérant, déposée par le défendeur le premier jour de l'audience.

63. Le requérant affirme que les entretiens axés sur les compétences sont plutôt subjectifs et que, au moment où il s'est présenté, il était [traduction non officielle] « déjà une personne litigieuse aux yeux de tous les membres du jury, qui avaient décidé de me rejeter lors de l'entretien »²⁶. Il déclare que le jury a usé de son pouvoir discrétionnaire irrationnel pour décider que les exemples qu'il a donnés en lien avec deux compétences ne correspondaient pas aux indicateurs de performance attendus.

64. D'après la plupart des témoins cités par le défendeur à l'audience, il n'y a pas eu de malveillance apparente contre le requérant. Au contraire, il régnait un esprit de camaraderie manifeste ainsi qu'une atmosphère chaleureuse de retrouvailles dans la manière dont ils ont répondu aux questions du requérant et dont des plaisanteries ont été échangées à la fin. Le requérant a fait part de son plaisir de les voir et vice-versa.

65. Comme indiqué précédemment, la malveillance n'est pas un prérequis pour établir la partialité. Les circonstances à l'appui de cet aspect de l'allégation de partialité ont été mises en évidence lors du contre-interrogatoire. Ainsi, la déposition du Chef de la section des opérations et de la gestion des ressources est le seul élément qui donne une possible indication de partialité. Il ressort clairement de l'une de ses réponses lors de son contre-interrogatoire qu'il a évalué le requérant en se basant sur sa connaissance préalable de son travail et non sur la réponse qu'il a fournie lors de l'entretien axé sur les compétences.

66. Lors du contre-interrogatoire, les témoins cités par le défendeur ont tous confirmé que des directives disponibles sur Inspira indiquent que, lorsque l'évaluation de l'un des indicateurs relatifs à une compétence particulière n'est pas favorable, le jury peut prendre en considération des exemples proposés pour une autre compétence. Cette possibilité serait à réserver aux cas les plus évidents.

67. Le Chef de la section des opérations et de la gestion des ressources a été interrogé²⁷ sur la raison pour laquelle l'exemple relatif aux rations de carburant

²⁶ Réplique du requérant, p. 2.

²⁷ Enregistrement du contre-interrogatoire du Chef de la section des opérations et de la gestion des ressources du 16 novembre 2022, de 47:52 à 48:54.

auxquelles les militaires peuvent prétendre donné par le requérant pour une autre compétence²⁸ et qui a été considéré comme répondant aux attentes n'a pas été retenu pour la compétence « Qualités de chef » afin de lui permettre de valider cette compétence, puisque cet exemple pouvait correspondre au fait d'avoir le courage de prendre des positions impopulaires. Le témoin a répondu qu'il ne l'avait pas fait parce que, ayant personnellement participé à la direction de la mission à ce moment-là, il savait que c'était le premier notateur, et non le requérant, qui avait pris la décision impopulaire.

68. Le requérant a établi que l'un des membres du jury a usé de son pouvoir discrétionnaire, sur la base de son expérience personnelle, en ne tenant pas compte d'un exemple donné pour une compétence qui aurait pu être appliqué à une autre et ainsi justifier un meilleur score concernant les qualités de chef du requérant. Toutefois, cet aveu ne permet pas d'établir de manière claire et convaincante l'existence de partialité. Il s'agissait d'une explication honnête de ce que le témoin avait à l'esprit. Rien n'indique que ce sujet a fait l'objet de discussions avec d'autres membres du jury qui ont chacun décidé, de manière indépendante, que cet exemple ne pouvait pas être utilisé pour valider la compétence des qualités de chef. En outre, l'utilisation de cette expérience préalable a eu une incidence minime, qui s'est limitée à l'un des huit indicateurs de la compétence « Qualités de chef »²⁹. Il n'est donc pas possible de dire que, sans cet événement, le requérant aurait pu valider cette compétence. De plus, il resterait une autre compétence pour laquelle sa prestation a été jugée insatisfaisante.

69. Un autre élément évalué dans le cadre de la compétence « Qualités de chef » est la prise en compte des questions de genre. Aucune partialité n'a entaché l'évaluation unanime du jury qui a estimé que les exemples donnés par le requérant relatifs aux questions de genre, même s'ils ont révélé qu'il éprouvait de l'empathie à l'égard des membres du personnel, étaient insuffisants sur le plan stratégique au regard des attentes relatives à un poste de classe D-1.

²⁸ Analyse comparative du requérant, p. 92 du dossier.

²⁹ Réponse du défendeur, annexe R/11, par. 11.

70. Le requérant n'a pas établi de manière claire et convaincante qu'un manque d'objectivité à son égard a influencé de manière significative ses chances d'être inscrit sur la liste de réserve.

71. Au total, 27 candidats ont participé à un entretien. Même si le requérant avait été inclus dans les 15 candidats inscrits sur la liste de réserve, rien n'indique de manière certaine qu'il aurait été sélectionné pour un poste à pourvoir avant sa retraite.

Dispositif

72. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE de rejeter la requête.

(Signé)

Eleanor Donaldson-Honeywell, juge

Ainsi jugé le 8 décembre 2022

Enregistré au Greffe le 8 décembre 2022

(Signé)

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi