

Introduction

1. La requérante, ancienne fonctionnaire du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) avec 22 années d'expérience, affirme qu'elle aurait dû être sélectionnée pour l'un des trois postes vacants de fonctionnaire chargé des opérations au bureau du Pakistan de l'UNICEF. Elle estime ne pas avoir été considérée pleinement et équitablement par l'UNICEF et qu'elle a été victime d'une discrimination fondée sur son sexe.

2. Sa requête est contestée par l'UNICEF qui déclare que le processus de sélection pour les trois postes était conforme à sa politique et ses procédures. D'après l'UNICEF, la candidature de la requérante n'a pas été retenue parce qu'elle n'était pas le candidat le mieux qualifié pour être nommé à l'un de ces postes vacants. Le défendeur nie toute discrimination à son égard.

3. Les représentants des parties ont indiqué de la discussion concernant la gestion de l'affaire qu'une décision pouvait être prise sur la base des documents présentés. Toutefois, je considère que dans le cas d'une alléguée discrimination fondée sur le sexe, il n'est généralement pas souhaitable de prendre une décision sur le fond de l'affaire uniquement sur la base des documents. Les membres du groupe de sélection et un ou plusieurs membres du comité des nominations, ou son équivalent, peuvent être invités à témoigner concernant les procédures suivies, le processus de prise de décision effectif et les délibérations connexes. Que la décision finale soit prise par un comité ou par une personne, les raisons de la décision doivent être dûment documentées. Toutefois, par respect pour les représentants, j'ai décidé que lorsque toutes les pièces auront été produites, j'examinerai la question de savoir si une audience est nécessaire. Les représentants ont convenu que si une audience était ordonnée, on pourrait faire des arrangements appropriés pour la conduire par liaison vidéo. Ayant examiné les dossiers présentés par les parties, j'ai ordonné une audience.

4. À l'issue de la discussion sur la ~~ges~~ de l'affaire, les représentants ont convenu que si je le jugeai opportun, je ~~en~~ferai une recommandation destinée à aider UNICEF à l'avenir pour des affaires analogues.

5. Par une ordonnance en date du 2 septembre 2009 prise à la suite d'une discussion sur la gestion de l'affaire, ~~il~~ a été décidé que les arguments respectifs des parties étaient les suivants :

Les arguments présentés par la requérante

6. La requérante affirme que sa ~~can~~didature pour une nomination en tant que fonctionnaire chargée des ~~opé~~érations en décembre 2008 pour l'une des trois vacances annoncées à Peshawar, Lahore et Quetta (Pak

formulaire de présentation de candidatures et d'autres documents utilisés ou produits aux fins des décisions concernant la sélection.

- iii. Si ces conditions sont satisfaites, le juge peut ordonner la divulgation et, ce faisant, il tiendra dûment compte du souci légitime de maintenir la confidentialité.
- iv. Il faut peut-être rappeler aux parties que le matériel est divulgué uniquement aux fins de la procédure en question.
- v. En ordonnant la divulgation, dans les cas où il existe un problème de confidentialité concernant l'identité des personnes en cause, il est loisible de supprimer les noms et d'utiliser une série de symboles composés soit des chiffres, soit de lettres. Les documents ainsi modifiés doivent être divulgués aux parties qui demandent à accéder et il est souvent nécessaire que le juge dispose d'une série complète des documents pertinents non modifiés qui sont utilisés si un problème se pose au cours de la procédure.
- vi. Parfois il faut que le Tribunal ordonne la divulgation de données statistiques qui peuvent aider à décider s'il existe une conduite systématique qui exige une explication.
- vii. Quand il s'agit de doléances de procédures disciplinaires, il peut être pertinent et nécessaire de donner la divulgation de documents, y compris, le cas échéant, de données statistiques pour aider les parties et le Tribunal.
- viii. Quand une demande de divulgation est excessive et n'est pas nécessaire pour le règlement équitable de l'affaire, elle peut être refusée.
- ix. Dans des affaires qui soulèvent des problèmes de délicatesse et de sécurité extrêmes, le Tribunal peut ordonner la divulgation, pour commencer au seul juge qui, après avoir examiné le matériel, décidera des conditions dans lesquelles il peut y avoir divulgation. Cela peut inclure la modification de

certaines parties des documents ou limitation de la divulgation aux seuls représentants juridiques.

x. Le défendeur ne devrait pas chercher à s'abriter derrière l'argument de confidentialité, étant donné les difficultés qu'il y a à prouver ou à démentir les allégations et étant donné les gains inhérentes à ces principes.

xi. Le défendeur et ses représentants devraient prendre acte du fait qu'ils ont le devoir de collaborer avec le Tribunal pour assurer que justice est faite et l'est manifestement.

15. Ces principes sont conformes à la résolution 63/253 de l'Assemblée générale du 17 mars 2009 relative au rapport de la Cinquième Commission (A/63/642) concernant le nouveau système d'administration de la justice.

16. En application de ces principes à l'égard de la présente affaire, le Tribunal a ordonné ce qui suit le 9 septembre 2009 :

Le défendeur est tenu de fournir à la requérante, dans les 15 jours à compter depuis la date de la présente ordonnance :

7.1. Une liste détaillée identifiant par système numérique ou alphabétique tous les candidats présentés pour un entretien indiquant leur sexe et les notes qu'ils ont obtenues lors de l'examen (des examens);

7.2. Sur une liste séparée, des informations analogues pour les neuf candidats dont la nomination a été recommandée indiquant le lieu d'affectation correspondant;

7.3 Des extraits pertinents du [Mandats politiques et procédures en matière

- 7.6. Les notes enregistrées des délibérations du groupe;
- 7.7. Le rapport du groupe avec les recommandations qu'il a formulées;
- 7.8. La série complète des procès-verbaux des comités de nomination et de promotion; et
- 7.9 La fourniture au juge de la série complète des documents non modifiés de tous les documents modifiés dans le cas si s'avérerait nécessaire de régler d'éventuels conflits.

iv. La discrimination n'est pas toujours délibérée ou consciente. Il existe des occasions où la personne qui commet un acte de discrimination le fait sans en avoir l'intention ou en être consciente. Le Tribunal doit être judicieux dans son évaluation, en particulier des témoignages oraux, se rendant compte qu'il peut être nécessaire de chercher derrière les mots effectivement utilisés par un témoin. Les mots et les expressions sont parfois employés de manière inexacte ou inappropriée. Par ailleurs, des personnes qui cherchent à tromper le Tribunal ont intérêt à se présenter elles-mêmes et leurs décisions sous un jour le plus favorable possible de manière à égarer le Tribunal de tout doute ou suspicion quant à la possibilité qu'elles auraient pratiqué la discrimination à l'égard du fonctionnaire.

v. Le Tribunal sera conscient du phénomène de perception ou de mémoire sélective. Il sera souvent nécessaire de vérifier la validité des témoignages par des questions précises dans l'exercice de la fonction inquisitoire, car il est nécessaire de tirer des témoignages au clair et de veiller à ce que les parties se battent à armes égales.

iv. Il est important de reconnaître le risque inhérent à l'acceptation littérale d'un mot employé par un témoin qui n'utilise pas sa première langue.

vii. Les personnes accusées d'avoir une conduite discriminatoire ou de cautionner une telle discrimination de part d'autrui éprouvent un sentiment d'indignation morale. Peut-être ne reconnaissent-elles même pas leur propre conduite, ou celle des autres, comme pouvant constituer une discrimination. Leur sentiment d'indignation peut les empêcher ou réduire leur capacité de reconnaître des événements ou des comportements comme le ferait un observateur raisonnable, impartial et averti.

viii. Il peut être difficile de distinguer un trou de mémoire authentique d'une tentative délibérée de tromper. Par conséquent, chaque fois que cela est

Cas n

21. La requérante a été engagée par l'UNICEF en août 1987 comme secrétaire de la classe GS-5, au début pour un contrat à durée déterminée. Ce dernier a été transformé, en juin 1996, en un contrat permanent avec un changement de titre en commis administratif. En septembre 2000, elle a été promue à la classe GS-6, et, en septembre 2001, à la classe GS-7, avec le titre d'assistante administrative hors classe.

22. En juillet 2007, elle a été sélectionnée pour un poste fonctionnaire chargée des opérations. Elle est entrée dans ses fonctions le 13 décembre 2007 après une interruption de service. Il s'agissait d'une nomination temporaire.

23. En août 2008, UNICEF a annoncé trois annonces de postes de fonctionnaires chargés des opérations à Peshawar, Lahore et Quetta. Les annonces de vacances ont été publiées à la fois sur le plan interne et externe.

24. Au total, on a reçu 1970 candidats, dont 833 pour Peshawar, 769 pour Lahore et 368 pour Quetta. Il semble découler de la ventilation des candidatures que Quetta était le moins populaire parmi les trois lieux d'affectation. Cela n'est pas surprenant étant donné l'existence de graves problèmes de sécurité en cet endroit. Sur les 1970 candidats, 21, y compris la requérante, ont été placés sur la liste restreinte.

25. Conformément à la procédure de sélection, les candidats devaient passer un examen écrit où elles devaient atteindre des notes minimum de 50 %, suivi d'un entretien. Le comité des nominations et des promotions recommanderait pour chaque vacance un certain nombre de candidats, la sélection définitive étant opérée par le Groupe consultatif de sélection et le chef du bureau extérieur en question. (Les groupes consultatifs de sélection sont formés pour examiner les candidats figurant sur la liste restreinte et chargés de formuler des recommandations au comité des nominations et des promotions pour leur examen et recommandation). Le chef du bureau avait un rôle déterminant et il semblait avoir le dernier mot en ce qui concerne les nominations pour son bureau.

26. L'examen a eu lieu le 18 novembre 2008. Le résultat de la requérante était de 32 % pour l'examen et de zéro pour la partie « finances ». Toutefois, on a décidé que conformément à la politique de l'UNICEF en matière de parité des sexes, la requérante serait interrogée en tant que seule candidate féminine. En outre, elle a été préférée en tant que candidate interne conformément au paragraphe 4.4.5 du Manuel de l'UNICEF gouvernant les politiques et procédures en matière de ressources

candidates féminines en considération ~~pas~~ nominations. Elles doivent avoir une chance égale d'être prises ~~en~~ considération. Toutefois, ~~des~~ nominations doivent être faites sur la base de la valeur du candidat ~~ions~~

sa faveur si le groupe se trouvait face à des candidats de valeur égale. Le chef de bureau a préféré le candidat masculin puisqu'il connaissait le travail de la requérante, d'après le fonctionnaire chargé des ressources humaines, se trouvait dans une situation où toutes les choses n'étaient pas égales ailleurs. Cependant, il découle de l'analyse faite dans les paragraphes 33 et 34 que le défendeur n'est pas tout à fait fondé à considérer qu'il ne s'agissait pas d'un cas où la politique de parité des sexes devait entrer en jeu dans les dernières phases du processus de sélection.

38. S'agissant du refus initial de divulguer le procès-verbal de la réunion du comité des nominations et des promotions pour des raisons de confidentialité, le fonctionnaire chargé des ressources humaines a expliqué qu'en son absence, il y avait une nouvelle personne au bureau qui déclarait que le procès-verbal était confidentiel et ne pouvait donc pas être divulgué à la requérante. À son retour au bureau, il a vu la demande écrite de celle-ci et s'est plaint du refus de divulguer le procès-verbal. Il a immédiatement corrigé la situation en envoyant un exemplaire de l'extrait pertinent indiquant que son nom figurait sur la liste de candidats pour la vacance à Peshawar.

Appréciation

39. Étant donné les notes résumées aux paragraphes 32 et 33, la question se pose de savoir pourquoi la requérante n'a pas été recommandée pour être prise en considération, puis sélectionnée, pour un poste des vacances à Peshawar ou Lahore.

40. À l'issue du processus de sélection de novembre 2008, le groupe consultatif de sélection a recommandé la requérante uniquement pour le poste à Quetta. Étant donné les résultats de son entretien, cette décision est surprenante et n'a pas été expliquée de manière satisfaisante. Le 4 décembre 2008, le comité des nominations et des promotions, ayant examiné la recommandation du groupe consultatif, a décidé d'inclure la requérante parmi les quatre « candidats possibles » pour le seul poste de Peshawar. Le groupe consultatif ne l'a pas recommandée pour les postes de Lahore

ou de Quetta. Elle ne souhaitait pas d'être prise en considération pour le poste à Quetta, mais cela n'explique pas de manière satisfaisante pourquoi elle n'a pas été recommandée pour Lahore. Le fait que le chef de bureau ait préféré un autre candidat n'est pas une explication suffisante alors que des candidats dont les résultats de l'entretien étaient inférieurs ont été inclus. Aucune explication rationnelle et convaincante n'a été donnée pour ces décisions. Le 24 février 2009, administrateur principal aux ressources humaines, ayan

donnée son témoignage quant à l'importance des résultats de l'examen, en particulier en ce qui concerne les questions relatives aux finances, pour laquelle la note de la requérante était de zéro. Il a nié que l'entretien ait été un exercice pour la montre, et a déclaré que la requérante avait la possibilité de persuader le groupe qu'elle devrait être nommée, acceptant ainsi implicitement l'autorité des résultats de l'entretien par rapport aux notes de l'examen. Il convient de noter à ce point que l'une des compétences évaluées lors de l'entretien et les résultats obtenus dans son travail passé » qui incluait la « gestion financière ». La requérante et les candidats L et P atteint un score de 12 sur total de 15. Interrogé une nouvelle fois, le fonctionnaire chargé des ressources humaines a déclaré : « Elle avait une chance, mais non une grande chance ». Tout en notant son témoignage sur ce point, il n'apparaît clairement à la lumière de l'examen de tous les documents et des témoignages oraux qu'aussi longtemps que le défendeur insistait pour une des résultats de l'examen écrit, la requérante n'avait pas une chance réelle d'être nommée à Peshawar ou Lahore. Cela soulève la question de savoir s'il existe une différence entre la politique écrite et la pratique adoptée par les personnes qui prennent les décisions en matière de sélection. Il me semble que, une fois que le défendeur a écarté le résultat de l'examen de la requérante pour lui donner, en tant que seule candidate restante, la possibilité de persuader le groupe d'évaluation qu'elle devait être nommée, il n'était approprié de réinsérer le résultat de cet examen dans l'évaluation, réduisant ainsi l'importance du résultat de son entretien, qui était respectablement découlé clairement de l'analyse qui précède et du paragraphe 33, que si l'on avait pris en compte le résultat de l'examen, elle figurait à la deuxième place après l'entretien par rapport aux candidats P et L, qui ont été retenus. Dans ces circonstances, et comme elle figurait sur la liste des candidats possibles pour Peshawar, pourquoi cette vacance n'a-t-elle pas été offerte? Elle figurait au deuxième rang des trois candidats éligibles. Étant donné la politique de parité des sexes, la cause du défendeur n'a pas avancée par son affirmation que l'on avait demandé à la requérante si elle était intéressée à Quetta, poste connu pour poser un risque de sécurité et le lieu d'affectation le moins populaire. En fin de compte, aucune

Cas n° : UNDT/NY/2009/107

Jugement n°

la requérante a été traitée. Le défendeur n'a pas présenté d'arguments convaincants pour montrer que les recommandations et décisions finales concernant les nominations à Peshawar et Lahore étaient basées uniquement sur la valeur des candidats. Les notes de l'examen écrit auraient dû être exclues par UNICEF conformément à sa politique déclarée et à l'engagement de donner à la requérante une chance égale de briguer le poste. L'ayant invitée à l'entretien malgré les mauvais résultats obtenus lors de l'examen, le défendeur n'avait plus le droit, conformément à sa politique de parité des sexes, de réintroduire les résultats de l'examen dans ses recommandations et décisions finales. Le défendeur n'a réussi à démontrer qu'il a tenu compte pleinement de la lettre et de l'esprit de la politique de parité des sexes. Par conséquent, le défendeur n'a pas prouvé que cela lui incombait, qu'il existait une raison innocente et non discriminatoire qui explique pourquoi la requérante n'a pas été recommandée et nommée comme fonctionnaire chargée des opérations à Peshawar ou Lahore.

Recommandation

45. Le défendeur ferait bien de prendre à l'avenir les mesures suivantes conformément à l'obligation qu'a l'Organisation de faire les nominations en fonction de la valeur des candidats conformément à la politique de parité des sexes.

- i. Quand des examens sont utilisés dans le processus de recrutement, ils doivent être dûment validés pour garantir qu'ils portent sur des compétences qui sont pertinentes pour le poste en question. L'examen doit véritablement être lié à l'emploi.
- ii. Il faut veiller à ce que, quand une candidate féminine est invitée à un entretien, elle ait une chance réelle de persuader le groupe de sélection de sa valeur en écartant les facteurs qui, sauf pour la politique de parité des sexes, l'auraient exclue de l'entretien. En agissant autrement, on exprimerait un attachement purement théorique à la politique de parité des sexes.

iii. Quand on tente sincèrement de donner à une candidate féminine la possibilité de persuader un groupe de sélection de son aptitude, il ne suffit pas de s'en remettre au chef de bureau pour la recommandation finale. Alors qu'il est raisonnable de donner le dernier mot au chef, on risque que des préjugés influencent la décision finale. Le chef doit fournir des raisons adéquates pour ne pas préférer une candidate féminine et ses raisons doivent être pleinement consignées. Il ne suffit pas que le chef explique qu'il est au courant du travail de la candidate.

iv. Quand on prend des mesures préventives pour inclure une candidate féminine nonobstant, par exemple, de mauvaises notes lors d'un examen, on aurait tort en principe, si la candidate obtient de bons résultats lors de l'entretien, d'utiliser contre elle le critère même qui a été écarté. Il est important que l'entretien constitue, comme cela était le cas dans la présente affaire, une occasion supplémentaire de vérifier les compétences pertinentes.

Conclusion

46. La requérante a établi un

47. Les aspirations légitimes de carrière de la requérante ont été entravées et elle a subi une perte économique. Elle a le droit d'être indemnisée pour avoir perdu la chance d'être nommée et les dommages consécutifs subis pour le développement de sa carrière. En outre, la requérante était demeurée traumatisée par cette expérience. Sa détresse a été aggravée par le fait qu'au cours de la procédure, le défendeur a cherché à jeter le doute sur ses qualifications universitaires pour justifier sa décision en déclarant que son diplôme ne provenait pas d'une université reconnue. Cet argument particulier a été rejeté lors de l'audience pour deux raisons : premièrement, la requérante a obtenu des notes maximales pour ses qualifications, et deuxièmement, la politique concernant la reconnaissance des qualifications est entrée en vigueur après l'entretien. En tout état de cause, la requérante a contesté l'affirmation que son diplôme ne provenait pas d'une université reconnue. De l'avis du Tribunal, il n'est pas nécessaire de traiter de cette question. Toutefois, la requérante mérite d'être indemnisée pour sa détresse.

Jugement

48. La plainte tendant à ce que la requérante était victime de discrimination fondée sur le sexe est fondée.

49. Le défendeur doit verser à la requérante une indemnité pour la détresse causée d'un montant de 30 000 dollars. Les intérêts sur cette somme seront calculés au taux de 8 % par an à compter à partir de 45 jours depuis la date à laquelle le présent jugement a été reçu jusqu'à ce que le versement soit effectué.

50. Pour avoir perdu la chance d'être nommée et la perte consécutive de développement de sa carrière, le défendeur doit payer à la requérante un montant équivalent à 12 mois de traitement net de base qu'elle aurait perçu si elle avait été nommée au poste de fonctionnaire chargé des opérations. Les intérêts sur cette somme seront calculés au taux de 8 % par an à compter à partir de

