



Cas n° : UNDT/NY/2009/027/
JAB/2008/060
Jugement n° : UNDT/2010/059
Date : 7 avril 2010

Introduction

1. La requérante s'est portée candidate à trois postes d'interprète P-5 à la Section d'interprétation arabe du Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence, à New York. Elle n'a pas été recommandée comme candidate qualifiée pour deux de ces postes, un entretien avec elle sur la base de ses compétences n'ayant pas fait la preuve qu'elle possédait celles qui étaient nécessaires, particulièrement pour travailler en équipe. La candidate a fait appel de cette décision qui, selon elle, a fait aussi qu'elle n'a pas été retenue non plus pour le troisième poste P-5 similaire. La candidate travaille maintenant à l'Office des Nations Unies à Vienne.

Faits

2. La requérante a commencé à travailler le 19 octobre 1982 à l'ONU en qualité d'interprète arabe de grade P-1. Après plusieurs promotions, elle est devenue interprète P-4 en 1989 et s'est trouvée à l'échelon 15 les quatre dernières années. Depuis 2000, elle a posé plusieurs candidatures aux postes P-5 en question à la Section d'interprétation arabe.

3. Depuis des années, l'attribution des postes P-5 vacants et les évaluations e-PAS à la Section d'interprétation arabe font l'objet de controverses. Il apparaît que les questions qui concernent la requérante ont commencé de se poser en 2000 et 2003 lorsqu'elle a fait appel de décisions concernant deux procédures différentes de promotion devant le Tribunal administratif de l'ONU. En 2007, le Tribunal administratif a considéré que les candidatures de la requérante à deux des postes n'avaient pas été examinées équitablement et, entre autres, que ses droits à une bonne

4. L'affaire était encore pendante devant le Tribunal administratif que d'autres procédures de promotion furent lancées en avril et mai 2004 au sujet de deux postes P-5 à la Section d'interprétation arabe. C'

6. Entre-temps, le 21 mars 2005, la requérante avait demandé à la Commission paritaire de recours que le premier lancement soit suspendu et qu'il soit enquêté sur la façon dont il avait été conduit. Le 21 avril 2005, le Groupe du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines informa la requérante du retrait des avis de vacance et de la publication de nouveaux avis, qui déclenchèrent un deuxième lancement. La Chef du Service d'interprétation demanda que les nouveaux critères qui avaient été définis par la Section d'interprétation arabe soient publiés en ligne et il fut annoncé que des avis imprimés avaient aussi été remis à tous les candidats. Néanmoins, la requérante affirme qu'elle-même et d'autres candida

- Les deux avis de vacance seraient réaffichés dans les trente jours;
- Les candidats seraient évalués uniquement sur la base des critères finals de promotion applicables à tous les interprètes du Département, que chacun d'eux avait reçus et qui leur avaient été remis à la réunion du 8 novembre;
- Les critères d'évaluation seraient conformes à la circulaire ST/AI/2002/4

- Au sujet de la formation, X années au niveau de l'ONU du point de vue de l'expérience de travail et des connaissances linguistiques : théoriquement, aussi longtemps qu'un candidat répond aux conditions minimales, il obtient la note MAXIMALE. Toute qualification venant en plus de ces conditions minimales doit se traduire par de meilleurs résultats et être évaluée par la note « Compétences »;
 - Les notes des autres aptitudes souhaitables ont des coefficients moindres car elles concernent des aptitudes qui sont seulement « souhaitables » (par exemple, la connaissance passive d'une autre langue officielle de l'ONU signifie une quatrième langue pour certaines cabines).
- b) Différenciation des résultats :
- Visée par la note « Compétences »;
 - Mesure principalement COMMENT le candidat a exercé ses fonctions et donne à l'encadrement latitude pour différencier les RÉSULTATS des candidats.

Veillez noter que les organes centraux de contrôle ne voient pas les notes, qui sont destinées uniquement au Département.

2. Les critères de promotion doivent correspondre et être conformes à l'avis de vacance de poste. Tous les éléments de l'avis de vacance de poste doivent être évalués par les critères de promotion : les critères de promotion ne doivent pas évaluer des éléments qui ne sont pas inclus dans l'avis.

11. Les deux avis de vacance P-5 ont été affichés sur Galaxy le 12 juillet 2007 et indiquaient notamment :

RESPONSABILITÉS

Sous la supervision générale du Chef de la Section d'interprétation arabe, le/la titulaire ... assure couramment le service de réunions délicates, assume régulièrement la direction de l'ensemble de l'équipe d'interprètes affectés à une même réunion, peut être appelé(e) à assurer la permanence pour le Service d'interprétation pendant le week-end et à faire fonction d'interprète en chef lors de missions, peut remplacer le Chef de la Section ou du Service en son absence.

COMPÉTENCES

Professionnalisme : Ponctualité, précision, élocution claire et aptitude à bien préparer les réunions, aptitude à travailler sous pression et disposition à voyager et à travailler suivant des horaires irréguliers. Aptitude à assumer les fonctions de répartiteur et à assurer la permanence pendant le week-end, au besoin. Esprit d'équipe : Aptitude reconnue à établir et à entretenir des relations de travail fructueuses en tant que membre ou chef d'une équipe dans un milieu multiculturel et pluriethnique, en faisant preuve de tact et dans le respect de la diversité. Aptitude à organiser le travail en cabine. Aptitude à la communication : Sens des relations humaines et aptitude à la communication ... Volonté de perfectionnement .

Qualités de chef : Aptitude à donner des directives et des conseils aux interprètes moins expérimentés. Aptitude à orienter et à conseiller les interprètes stagiaires, en tant que besoin. Aptitude à assumer, le cas échéant, la direction de l'ensemble de l'équipe d'interprètes affectés à une même réunion et à remplir les fonctions de chef de mission, selon les besoins. Aptitude démontrée à montrer la voie à suivre et à prendre la responsabilité d'intégrer le souci de l'égalité des sexes dans les activités de fond; volonté de parvenir à un équilibre entre les sexes au niveau des effectifs.

12. Le 24 octobre 2007, la requérante a eu un entretien. Le jury de cinq personnes comptait parmi ses membres la chef de service responsable du poste à pourvoir, qui était la Chef de la Section d'interprétation arabe. D'aucuns pourraient être surpris que les entrevues, dont il est dit qu'elles reposent sur les compétences, ne comportent aucun examen des compétences d'interprétation ou de traduction des candidats. À la place, il a été demandé aux candidats de répondre à une série de questions similaires préparées d'avance concernant les compétences mentionnées dans l'avis de vacance de poste. La chef de service responsable du poste à pourvoir avait aussi préparé des critères d'évaluation (approuvés par le Bureau de la gestion des ressources humaines) sur la base desquels les membres du jury rédigèrent ensemble des questions à poser pendant l'entretien, au cours duquel chaque membre consigna des éléments par écrit et inscrivit des notes sur les tableaux préparés par la Chef de service. Ces documents n'ont pas été fournis.

13. La chef de service responsable du poste à pourvoir a déposé qu'après les entretiens, elle a rédigé pour chaque candidat un compte rendu reposant sur les éléments consignés par écrit et les tableaux de notation remplis par les membres du jury, et elle a tenu une réunion pour s'assurer que ces comptes rendus correspondaient bien à ce que les membres avaient écrit, après leur avoir remis les éléments écrits pour leur permettre de faire des comparaisons. Les membres du jury confirmèrent l'exactitude de ces comptes rendus. Celui qui concerne la requérante est traduit ci-après :

[La candidate] n'a pas fait la preuve des compétences requises pour le poste et n'est donc pas recommandée.

Professionnalisme :

Interrogée sur les critères qui permettent de mesurer les résultats d'un

signale une autre source possible de tension dans ses relations avec les membres de son équipe.

COMMUNICATION

présenté les notes des sept candidats, de 129,5 à 154, la requérante se classant à la cinquième place d'ensemble avec un total de 147,56 points, dont 135 points pour l'« évaluation d'ensemble » et 12,56 points pour l'entretien.

15. Ont aussi été soumis au Secrétaire général adjoint, pour examen du choix final des deux candidats, des documents appelé « tableau de l'entretien », « tableau des critères de promotion », « tableau d'ensemble (incluant les critères de l'entretien et les critères de promotion) », la douzième liste, les avis de vacance de poste, le profil générique des postes P-5, les questions posées pendant l'entretien, les évaluations des candidats, les évaluations approuvées de l'entretien et les formules individuelles d'évaluation des entretiens. Il apparaît qu'aucun des éléments consignés par les membres du groupe ni qu'aucun de leurs tableaux de notes n'a été fourni au Secrétaire général adjoint.

16. Dans ce qui apparaît comme étant le « tableau de l'entretien », les candidats ont été notés individuellement par des notes de 1 à 5 dans les domaines suivants « professionnalisme », « travail d'équipe », « qualités de chef », « volonté d'améliorer ses connaissances/technologies de l'information », et « communication ». Le total final de 25 a ensuite été converti sur une échelle de 1 à 20 pour correspondre à la douzième liste. La requérante a obtenu 2,5 points ou plus, sur 5, pour chaque compétence, soit un total ajusté de 12,56. Oralement, la chef de service responsable du poste à pourvoir a expliqué qu'une note inférieure à 2,5 signifiait que le membre du jury ne pensait pas que la candidate possédait les compétences au niveau requis. Si l'on se fie uniquement à ces notes, il apparaît donc que la requérante a été notée comme possédant les compétences nécessaires, peut-être à un niveau dépassant légèrement le minimum requis. Comme les comptes rendus l'auront cependant montré, le jury a identifié des faiblesses particulières au sujet de chaque compétence. En particulier, la chef de service a identifié les difficultés de la requérante au sujet du

le compte rendu qui l'emportait. Les notes avaient pour seul objet de refléter des

19. La chef de service responsable du poste à pouvoir, dans les faits qu'elle a présentés, a expliqué qu'elle avait corrigé plusieurs des notes pour tenir compte,

de révision différents qui ont recommandé que certaines évaluations des valeurs et compétences principales soient révisées à la hausse pour devenir « remarquables ». Les notes globales de la candidate pour les deux périodes « Résultats souvent supérieurs à ceux attendus », données aussi à tous les autres interprètes du même grade à la Section d'interprétation arabe ne furent pas modifiées. Le résultat fut que, dans ces deux évaluations de la requérante, de même que dans son évaluation e-PAS pour 2006-2007, les compétences concernant le travail en équipe furent notées « remarquables ».

Observations de la requérante

23. La recommandation du premier notateur de la requérante pendant le premier lancement de la procédure de promotion doit être respectée car l'annulation de cette procédure était contraire au paragraphe 1.6 de l'instruction ST/AI/1999/9 (Mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes) qui obligeait à tenir compte de son expérience supérieure.

24. Ni les questions posées pendant l'entretien ni le tableau des critères de promotion conçu par la chef de service pour le troisième lancement de la procédure de promotion n'étaient conformes aux critères de résultats/promotion du 5 décembre 2006 (présentés ci-dessus) du Sous-Secrétaire général. Les utiliser pour la sélection était donc *ultra vires* et contraire au droit. En outre, le tableau n'était pas nécessaire puisqu'on disposait des résultats manuscrits des membres du jury.

25. La chef de service responsable du poste à pourvoir a apporté des modifications subtiles et arbitraires au tableau résultant de l'entretien concernant tant les critères que leur coefficient. Les coefficients du tableau des critères de promotion et du tableau résumant l'entretien diffèrent sensiblement de ceux que le Sous-Secrétaire général a attribués au sujet des résultats/de la promotion. Il s'agit donc d'une opération *ultra vires* et illicite. Par exemple, le « professionnalisme » compte pour 25 % dans la douzième liste, 20 % dans le tableau résumant l'entretien et 75 % dans

Cas n

27. En définitive, le choix des candidats a dépendu d'un entretien unique que la chef de service a évalué subjectivement. La chef de service n'avait pas le pouvoir d'agir ainsi; on peut citer à ce sujet le sous-paragraphe 6.6 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 selon lequel les candidats doivent être réputés avoir fourni pleinement les résultats attendus d'eux en l'absence de leur e-PAS.

28. Il n'est pas plausible que la chef de service se soit fiée aux comptes rendus plutôt qu'aux notes données par les membres du jury. D'après les notes de l'entretien (même corrigées par la chef de service), la requérante a démontré qu'elle possédait pleinement les compétences requises. C'est seulement dans son témoignage oral que la chef de service prétend que les notes du tableau des critères de promotion et du tableau des notes de l'entretien n'étaient pas déterminantes en expliquant que seul le compte rendu de l'entretien avait de l'importance. La déclaration de la chef de service

30. Même si la chef de service avait l'obligation pendant l'entretien de ne pas tenir compte de ce qu'elle savait déjà, on ne voit pas clairement comment la candidate qui a reçu l'évaluation la meilleure, « remarquable », dans la catégorie relative au travail d'équipe dans son e-PAS pour 2006-2007 (note donnée par la chef de service) a pu être jugée ne pas convenir pour le poste P-5 pour la même raison.

31. La requérante a prouvé qu'elle possédait les compétences requises pour le poste comme le montre le dossier de l'affaire. Même si le Tribunal estime qu'elle ne remplissait pas la condition relative au travail d'équipe, elle convenait malgré tout car l'instruction administrative ST/AI/2006/3 indique qu'un candidat est considéré comme réussissant s'il démontre, pendant l'entretien concernant les compétences, qu'il possède *la plupart ou la totalité* des compétences requises pour le poste. (On ne voit pas clairement quel est le paragraphe sur lequel la requérante se fonde mais il est à supposer qu'elle se réfère au paragraphe 7.5 selon lequel : « Des entretiens ou autres mécanismes d'évaluation appropriés tels qu'épreuves écrites ou autres techniques d'évaluation sont requis pour les candidats dont on a établi qu'ils réunissent la totalité ou la majorité des conditions requises »).

32. Pour déterminer si la requérante possédait les compétences requises, ce sont les notes indépendantes données par le groupe qui devaient être décisives et non pas l'opinion subjective de la chef de service telle qu'elle ressort du compte rendu. Il incombe au défendeur de prouver que la requérante n'a pas pu prouver qu'elle possédait les compétences voulues puisqu'il avait accès aux éléments de preuve [*Sefraoui* (UNDT/2009/95)]. À ce sujet, le défendeur s'est fié uniquement à la déposition faite par la chef de service au sujet de son compte rendu qui ne reflétait pas nécessairement les opinions des autres membres du jury. Il n'est pas prouvé que la requérante n'a pas apporté la preuve des compétences requises au sujet desquelles le Tribunal devrait se fier aux éléments de preuve existants, autrement dit les tableaux. Si ces tableaux n'avaient pas été manipulés par le défendeur, la requérante aurait montré qu'elle possédait les compétences voulues.

33. Le défendeur a enfreint les dispositions du sous-parag

Cas n° : UNDT/NY/2009/027/JAB/2008/060

Jugement n° : UNDT/2010/059

professionnalisme, le travail d'équipe, les qualités de chef et la volonté de perfectionner continuellement ses connaissances. Il n'existe donc pas de facteur extérieur pour expliquer l'absence de la compétence en matière de communication dans le tableau relatif aux compétences de base.

40.

43. Le troisième cycle de l'examen de promotion a été pleinement conforme à l'article 101.3 de la Charte des Nations Unies et aux paragraphes 2 et 3 de l'article 4 du Statut du personnel. La requérante a participé à une procédure de sélection reposant sur une forte mise en concurrence au cours de laquelle elle a dû montrer qu'elle possédait toutes les compétences, ce que quatre candidats sur sept seulement sont parvenus à faire; ils ont ensuite été recommandés pour les postes. C'est ce qui ressort des vues des membres du jury, de l'approbation des conclusions par le Conseil central de contrôle et de l'approbation du Secrétaire général adjoint.

44. Le défendeur s'est pleinement conformé aux dispositions du sous-paragraphe 1.8 de l'instruction ST/AI/1999/9. La documentation pertinente indique que les qualifications de la requérante n'ont pas été jugées égales ou supérieures à celles des candidats masculins. Une autre candidate a été choisie pendant la procédure et la question de l'égalité des hommes et des femmes a été dûment considérée.

Analyse

45. Je tiens à préciser d'emblée que j'ai la conviction que la décision prise par la direction de ne pas tenir compte des deux premiers lancements du processus de sélection était fondée, bien que cela soit extrêmement regrettable : les raisons pour lesquelles il a fallu le faire n'auraient jamais dû exister et trahissent une incompétence préoccupante. J'ai aussi la conviction, malgré les critiques de la requérante au sujet des critères, que les dispositions de la douzième liste ont été sensiblement remplies.

46. Comme je l'ai déjà mentionné, le nombre des tableaux et le libellé de leurs catégories ont compliqué inutilement la procédure. Les rapports entre les notes et le compte rendu, en principe, sont relativement évidents. Le compte rendu étant descriptif afin de comparer les qualités particulières de chaque candidat aux compétences nécessaires pour remplir les conditions exigées pour le poste, il ne

m5(du-17.97 -r Tc-4d).5(étenc)6maquelclr re.9(nt co 0 TD.00002 Tc.(m5n)5.4(de foi,)5.aux)JTJÉ

48. Il s'ensuit que les tableaux ont ajouté, tout au plus, peu d'éléments utiles en ce qui concerne la candidate concernée. Ils pouvaient avoir l'avantage de donner une indication (sans plus, pour les raisons exposées ci-dessus) de la mesure dans laquelle un candidat remplissait ou non les conditions et de permettre de comparer plus ou moins les qualités relatives. Dans ce sens, ils ont donné, en vue de la décision, quelques informations supplémentaires sur l'opinion que le jury s'est formé des candidats mais, comme il est évident, ils en contiennent nettement moins que le compte rendu.

49. Il y a problème, toutefois, si les notes et le compte rendu ne correspondent pas, même si le compte rendu est considéré comme définitif, car cela suggère que, peut-être, le compte rendu comporte des erreurs. Selon la chef de service, c'est principalement au sujet du travail d'équipe que la requérante n'a pas été jugée comme convenant au poste. Le compte rendu contient une certaine confirmation de cette déclaration car il est nettement critique à ce sujet. Néanmoins, à première vue, une note de 2,5 indique que la condition est remplie de manière acceptable, bien que minimale, et une note de 3 que la condition est remplie plus que de manière minime; il semble donc – si les notes sont définitives – que les critiques n'ont pas été si importantes, malgré la sévérité du libellé, qu'elles conduisent à conclure à un échec. Malgré la simplification, il s'agit d'un point essentiel soulevé par la requérante qui, n'en soyons pas surpris, préfère invoquer les notes plus que le compte rendu. Toutefois, comme je l'ai indiqué ci-dessus, je doute que le souvenir qu'a la chef de service des *détails* de la procédure soit fiable et son incapacité à expliquer cette contradiction apparente est l'exemple parfait du problème, mais je suis convaincu que, dans l'ensemble, sa déposition a été à la fois véridique et exacte. Je ne discerne pas non plus d'animosité personnelle à l'égard de la requérante ni de tentative pour manipuler la procédure afin de favoriser ou de défavoriser n'importe lequel des candidats.

50. On peut expliquer les notes en disant qu'elles consignent des évaluations comparatives entre les candidats mais cette explication ne rend pas compte de toutes les anomalies. Je suis persuadé qu'en fait la chef de service n'a pas utilisé la documentation fournie aux membres du groupe pour créer un compte rendu unique exprimant ce qui, à son avis, constituait leur consensus et que ce qu'elle a finalement produit a été approuvé par les membres du jury comme reflétant assez bien leurs évaluations et leurs recommandations. En outre, cette façon de procéder était non seulement juste mais aussi nécessaire, à condition, évidemment, qu'il y ait réellement eu un consensus. Évidemment, s'il y avait eu des désaccords, la transparence voulait qu'ils soient correctement exposés. J'admets aussi, bien que les souvenirs de la chef de service au sujet des notes soient confus et ne soient pas fiables, que tout ce qu'elle a pensé faire l'a été honnêtement et dans de bonnes intentions. Néanmoins, le manque de compétence manifesté ne peut être ignoré et a été d'autant plus regrettable que la procédure devait être juste et transparente. En définitive, il n'y a pas d'explication suffisante au sujet de la contradiction qui apparaît entre les notes et la décision prise par consensus telle qu'elle ressort du compte rendu. Cependant, en fin de compte, ce problème ne touche pas le bien-fondé de l'évaluation qui a conclu que la requérante ne convenait pas, ce qui est justifié par les raisons énoncées par le jury.

51. Je ne propose pas de me lancer dans une analyse détaillée des tableaux, bien qu'évidemment je les ai examinés de près à la lumière des critiques faites par la requérante, dont certaines sont tout à fait sensées. À la lumière de ce qu'a déclaré la chef de service au sujet des changements, il n'est guère utile de les examiner ~~en conséquence~~. J'ai déjà parlé des problèmes dus à l'emploi de ~~la requérante~~ D.(9 Tc.1A45

suffisamment clair. À ce sujet, la requérante a le droit, selon moi, d'être gênée et inquiète en raison de ce manque de transparence. Après tout, il s'agissait de la troisième tentative pour structurer une procédure de sélection équitable et fondée qui, en elle-même, n'était ni difficile ni compliquée et aurait dû être menée facilement à son terme si la chef de service n'avait pas perdu de vue son objectif d'ensemble.

52. Comme il a déjà été suggéré, malgré la déposition de la chef de service, l'objet des modifications qu'elle a apportées et la source qu'elle a utilisée restent quelque peu obscurs. Qu'une telle explication soit nécessaire montre en soi que la faute en était aux tableaux, ainsi qu'à la nécessité d'établir un compte rendu correct. Si les tableaux ne peuvent être acceptés tels quels, quelle peut être leur utilité réelle? Par exemple, qu'en aurait fait le responsable de la décision?

53. Dans leur acception la plus simple, les notes suggèrent que la requérante remplissait en fait les conditions pour être retenue (même si, au fond, elle n'aurait certainement pas été la candidate préférée) alors que, selon l'évaluation du jury, ce n'était pas le cas. Cette contradiction montre que les tableaux n'étaient pas aussi exacts que le requérait l'instruction administrative ST/AI/2006/3, en particulier ses sous-paragraphes 7.5 et 7.6 qui précisent qu'un « dossier d'évaluation motivé et étayé » est nécessaire. S'il n'est pas possible d'interpréter un tableau de ce genre avec précision, c'est, par définition, qu'il ne convient pas. La faiblesse, ici, va au-delà de la simple imprécision. En revanche, j'ai la conviction que les variantes ajoutées par la chef de service, bien qu'inexcusablement confuses, résultent d'une intention de tenir compte des vues du jury concernant la mesure dans laquelle les candidats remplissaient les critères.

54. Pour autant que la requérante se plaint que la recommandation a été déterminée par un seul entretien, il me semble que cette solution faisait sens et, certainement, n'allait à l'encontre d'aucun droit contractuel. Il n'est pas vrai non plus, comme je l'ai expliqué, que le résultat des entretiens représentait les vues subjectives de la chef de service. Au contraire, les comptes rendus ont exprimés assez bien les vues du jury.

Les dispositions du sous-paragraphe 6.6 de l'instruction ST/AI/2006/3 sont sans rapport avec ce point.

55.

Cas n°

réels, et non négligeables, de la requérante conformément à ses droits contractuels. En conséquence, j'accorde à la requérante le montant de 1 000 dollars. La requête est autrement rejetée.

(Signé)

Juge Adams

Ainsi jugé le 7 avril 2010

Enregistré au greffe le 7 avril 2010

(Signé)