



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/130
Jugement n° : UNDT/2010/095
Date : 18 mai 2010
Français
Original : anglais

Devant : Juge Michael Adams
Greffe : New York
Greffier : Hafida Lahiouel

ROLLAND

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
Gritakumar Chitty

Conseil du défendeur :
Stephen Margetts, Section du droit administratif/Bureau de la gestion des ressources
humaines, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. La requérante se plaint de ne pas avoir fait l'objet d'un examen complet et équitable en tant que candidate à une promotion à l'un des trois postes de Spécialiste hors classe des ressources humaines de classe P-5 auxquels elle avait postulé et pour lesquels elle réunissait les conditions requises. Elle déclare que la procédure d'examen des promotions a été menée de manière non conforme aux règles et aux directives de l'Organisation. Ayant en vain demandé réparation en s'adressant à la Sous-Secrétaire générale et Conseillère spéciale du Secrétaire général pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme le 12 décembre 2007, puis au Bureau de l'Ombudsman le 13 décembre 2007, la requérante a demandé, le 20 août 2008, une révision administrative concernant son retour à son poste permanent au Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH) et sa promotion de P-4 à P-5. Elle a reçu une réponse négative de l'Administration le 6 octobre 2008. Elle a alors engagé une procédure auprès du système de justice interne et le Tribunal a été saisi en application des mesures de transition. Après les ordonnances interlocutoires, la requête a été entendue sur le fond le 30 mars 2010.

Note de procédure

2. Le droit de comparaître du défendeur étant en désobéissance vis-à-vis des ordonnances du Tribunal a été retiré (voir *Bertucci* Ordonnance n° 40 (NY/2010) et ordonnances connexes). Son Conseil a sollicité l'autorisation de comparaître, et a été autorisé à présenter ses arguments lors de l'audience du 30 mars 2010 et à soumettre ses éléments de preuve durant le voir-dire. Comme les ordonnances antérieures étaient frappées d'appel (ce qui, à mon avis, ne justifie pas la continuation de la désobéissance), j'ai accordé un sursis à l'exécution de mon ordonnance refusant la comparution. Dans l'intérêt d'un jugement définitif de l'affaire, qui, sur le fond, n'a aucun lien avec les ordonnances pour lesquelles la désobéissance demeure effective, et compte tenu des appels en cours desdites ordonnances, j'ai décidé, contre mon gré, de permettre à la procédure sur le fond de suivre intégralement son cours. En conséquence, les preuves reçues durant le voir-dire ont été admises pour le procès et le défendeur a été autorisé à présenter des observations complètes.

Exposé des faits

3. La requérante a de longs états de service bien remplis auprès de l'Organisation. Elle a été recrutée il y a environ 33 ans en tant qu'agent des Services généraux et a progressivement gravi les échelons jusqu'au poste de Chef du Groupe Prospection et recrutement (niveau P-4) de la Division du personnel des missions, du Département des opérations de maintien de la paix (DOMP), poste qu'elle occupait au moment où elle a quitté son travail permanent pour cause de retraite, en décembre 2008.

4. En 1999, à la demande du DOMP, la requérante a accepté un détachement en mission en qualité de Chef du personnel civil à la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (MINUSTAH). Le poste permanent qu'elle occupait avant

Cas n°

demandant l'approbation des candidats retenus pour les trois postes, ont été établis et rendaient compte de l'accord unanime du jury concernant les évaluations des candidats (ci-après dénommées « Documents d'évaluation »). Il ressort des Documents d'évaluation que 11 candidats ont été pris en considération et ont passé un entretien (1 candidat réunissant les conditions d'admission dans le délai de 15 jours et 10 candidats réunissant les conditions d'admission dans le délai de 30 jours, la requérante faisant partie du second groupe). Six candidats ont été considérés comme ayant les aptitudes requises pour les postes et 3 ont été sélectionnés, mais la requérante n'a fait partie ni de l'une ni de l'autre catégorie; par conséquent, elle n'a pas non plus été inscrite dans le fichier des candidats mis en réserve. Il ressort des Documents d'évaluation que des considérations de parité entre les sexes et de répartition géographique ont été prises en compte lors de la recommandation des candidats sélectionnés.

9. Il s'est trouvé que l'un des candidats sélectionnés avait occupé les fonctions d'Administrateur chargé de la Division près de deux mois avant la publication de l'AVP.

10. Il ressort des Documents d'évaluation que la requérante a reçu les notations suivantes : « Bon » pour l'aptitude à la communication et le souci du client, « Acceptable » pour le professionnalisme, le suivi du comportement professionnel et l'aptitude à planifier et à organiser, « Tout juste suffisant » pour l'esprit d'équipe et « Insuffisant » pour les qualités de chef. Dans son témoignage, le Directeur de programme adjoint a déclaré que, dans les compétences où elle n'avait pas obtenu des notations favorables, la requérante n'avait pas prouvé de manière détaillée et convaincante son aptitude à traiter des problèmes complexes. Deux des trois candidats finalement recommandés avaient obtenu au moins la notation « Bon » dans chaque compétence, et le troisième avait également été noté « Bon », sauf pour la

souhaitable. L'une des troi

14. Le défendeur a reconnu que la requérante n'avait été notifiée de sa sélection

c) L'invalidité de la procédure de sélection pour les trois postes est prouvée par les éléments suivants :

- i) La nomination de l'un des candidats sélectionnés aux fonctions d'Administrateur chargé de la Division avant la publication de l'AVP équivalait à préjuger de son aptitude à occuper au moins un des postes;
- ii) L'AVP exigeait une connaissance technique approfondie de tous les aspects de la gestion des ressources humaines, et les candidats sélectionnés étaient moins qualifiés que la requérante dans ce domaine;
- iii) La divergence entre ses excellents rapports PAS et l'évaluation de son entretien aurait dû être prise en compte par le jury de sélection;
- iv) Il était indiqué qu'un « minimum d'une année d'expérience dans une opération de maintien de la paix ou une autre mission extérieure » était vivement souhaitable. Seuls deux des candidats sélectionnés répondaient à cette exigence;
- v) Dans le domaine linguistique, « la connaissance d'une autre langue officielle de l'Organisation, de préférence le français », était exigée. Aucun des trois candidats sélectionnés ne connaissait le français;
- vi) Trois hommes occupent maintenant les trois postes de Spécialiste hors classe des ressources humaines, ce qui n'est pas conforme à la politique en matière de parité hommes-femmes énoncée dans la circulaire ST/SGB/237;
- vii) Le Directeur de programme a établi des critères d'évaluation non conformes à l'AVP et n'a pas tenu compte de la longue période pendant laquelle la requérante avait exercé ses compétences à un niveau élevé de responsabilité dans des missions. De plus, les critères d'évaluation n'étaient pas indiqués dans un document à part, conformément à la disposition 4.4 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3;
- viii) En outre, des critères d'admission non applicables, entre autres, l'ancienneté dans une classe ou dans un poste, ont été indûment pris en compte, en violation de la disposition 5.1 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 selon laquelle « les conditions d'ancienneté dans la classe ou dans le poste exigées précédemment sont supprimées. »

d) Comme la requérante ne recevait aucune notification concernant les postes, elle a décidé de prendre conseil auprès de la Sous-Secrétaire générale. Elle l'a fait le 12 décembre 2007. La Sous-Secrétaire générale a fait part de sa vive préoccupation et a dit à la requérante qu'elle en parlerait avec le Directeur concerné et reprendrait contact avec elle. Elle ne l'a pas fait. De même, lorsqu'elle s'est adressée au Bureau de l'Ombudsman le

d) Il ressort des Documents d'évaluation que la requérante ne répondait pas à tous les critères. L'évaluation que la requérante fait de ses propres qualifications et compétences par rapport aux autres candidats est sans rapport avec la question;

e) Tous les candidats qui ont passé un entretien avaient des rapports PAS entièrement satisfaisants et il était donc inutile que le jury d'entretien évaluent lesdits rapports; par contre, il appartenait à chaque candidat de faire valoir ses points forts au cours de la procédure de candidature (notamment dans sa notice personnelle). Le jury d'entretien était informé de l'expérience et des compétences techniques spécialisées des candidats et disposait d'informations suffisantes pour évaluer les candidats de

il est certain que le jury d'entretien était tenu de prendre en considération ces aspects des qualifications d'un candidat. Mais il est clair que l'importance donnée à leur présence ou à leur absence devait être évaluée en regard des autres atouts du candidat en particulier. Rien ne porte à croire (et la requérante n'a signalé aucun élément particulier allant dans ce sens) que le jury n'ait pas accordé le poids voulu à cette question. Quoi qu'il en soit, deux des candidats retenus avaient la connaissance de deux langues et une expérience du travail en mission, et le troisième avait une expérience du travail en mission et des compétences linguistiques appréciables. L'argument de la requérante concernant cette question est rejeté.

24. J'accepte l'argument du défendeur selon lequel la nomination de l'un des candidats à un poste de responsabilité ne préjugeait pas de ses qualifications en tant que candidat sous quel aspect que ce soit. Il est évident que les impératifs administratifs ne peuvent pas être mis en attente simplement parce qu'il se trouve qu'une ou plusieurs personnes disponibles et ayant les compétences voulues pour assumer des fonctions à un niveau plus élevé sont également candidates à une promotion. On peut imaginer des cas où une telle nomination pourrait être déconseillée, mais il n'y a, en l'espèce, aucune preuve quelle qu'elle soit qui motiverait une idée, encore moins une conclusion, allant dans ce sens.

25. Pour ce qui est de la parité hommes-femmes, il n'est pas possible d'analyser cette question en ne considérant que les trois postes mentionnés par la requérante. En tout état de cause, la préférence accordée à une candidate pour ce motif est subordonnée au fait qu'elle présente par ailleurs les qualifications requises. Le jury a estimé que la requérante ne présentait pas les qualifications requises et c'est pourquoi, du point de vue de la requérante, la question n'a pas été soulevée.

26. Plus généralement, je dois dire que j'ai examiné les Documents d'évaluation. Ils semblent être l'expression d'un examen minutieux et complet des dires des différents candidats. Je n'ai décelé aucune analyse ou conclusion qui pose problème ou qui m'ait porté à croire que la procédure ait pris une mauvaise direction ou n'ait pas été parfaitement correcte.

27. Au sujet de la notification, conformément à la disposition 9.5 de l'instruction ST/AI/2006/3, la requérante, en

Conclusion

30. À l'exception de la compensation symbolique dont le versement est ordonné, la requête est rejetée.

(Signé)

Juge Michael Adams

Ainsi jugé le 18 mai 2010

Enregistré au greffe le 18 mai 2010

(Signé)

Hafida Lahiouel, greffière, New York