

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.

Affaires

8. Le 18 juin 2018, le requérant a présenté une demande de contrôle hiérarchique, dans laquelle il faisait valoir que sa candidature n'avait pas été examinée avec toute l'attention voulue, parce que le responsable du poste à pourvoir avait précédemment été impliqué dans des représailles à son égard.

9. Le 5 octobre 2018, le requérant a reçu une réponse à sa demande de contrôle hiérarchique, confirmant la décision contestée. Le requérant et les deux candidates sélectionnées figuraient tous les trois sur la liste. Le chef de bureau a fait la sélection parmi les candidats qualifiés. L'administration a décidé de sélectionner les candidats comme suit :

L'administration a tenu compte du fait que, sur vingt-cinq postes de sergent (S-4) au Service de sécurité et de sûreté, au siège de l'ONU, seuls trois postes sont occupés par des femmes, dont une est actuellement libérée pour des fonctions syndicales. Ainsi, deux femmes seulement exercent des fonctions de supervision au grade de sergent au Service de sécurité et de sûreté et aucune ne supervise les activités de l'équipe de nuit (12h-8h) et de l'équipe de jour (8h-16h). Dans ces conditions et conformément aux priorités de l'Organisation et à la politique de parité hommes-femmes du Secrétaire général, il a été décidé de sélectionner deux candidates pour ce poste, conformément à

Affaires n° :UNDT/NY/2018/045
:UNDT/NY/2019/012
Jugement n° UNDT/2020/059

Tribunal accorde au requérant qu il ne pouvait donc invoquer un préjugé sexiste dans sa demande de contrôle hiérarchique. En ce sens, cette affaire se distingue de l affaire *Aliko* 2015-UNAT-540, dans laquelle l appelant avait soulevé les allégations de discrimination pour la première fois devant le Tribunal du contentieux administratif, alors qu il aurait pu le faire dans la demande de contrôle hiérarchique.

26. En conséquence, le Tribunal conclut que la requête dans l affaire n° UNDT/NY/2018/045 est recevable. Le Tribunal doit trancher la question de savoir si la décision contestée est irrégulière parce qu elle est entachée de préjugés sexistes.

La candidature du requérant a-t-elle été examinée de manière approfondie et équitable ?

27. Il est constant que le Secrétaire général dispose d un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel. Lorsqu il doit se prononcer sur ce type de décisions, le Tribunal détermine : 1) si la procédure prévue dans le Statut et Règlement du personnel de l Organisation des Nations Unies a été

r

500180009120612722-WF-BT-F-112-96-T-1-0-1-1-62-98-548-46-T-1-0-1-2350-G[18/0]Et
paragraphe 32). Dans l'affaire *Rolland*, le Tribunal d'appel a statué que si
l'administration est en mesure d'apporter la moindre preuve qu'une candidature
a fait l'objet d'un examen complet et équitable, la charge de la preuve est
reportée sur le candidat qui doit alors démontrer par des preuves manifestes et
convaincantes qu'une chance équitable d'être sélectionné lui a été refusée
(*Rolland*)

était meilleure. En conséquence, il affirme avoir été victime d'une discrimination fondée sur son sexe masculin.

31. Comme il a déclaré le Tribunal d'appel au paragraphe 28 de l'arrêt *Charles* 2014-UNAT-416, « [l]e libellé de la section 9.4 [de l'instruction administrative ST/AI/2010/3] indique clairement que le chef de département ou de bureau a le pouvoir discrétionnaire de décider de retenir des candidats parmi ceux qui sont inscrits sur la liste. La liste de candidats présélectionnés est une réserve de candidats dont la présélection a été examinée et approuvée par un organe central de contrôle puis par le chef du département ou du bureau concerné, et 612 79n/F1 13 ch

décisions d'embauche dûment éclairées par des objectifs d'équilibre entre les genres » et « la rétention et la promotion des talents féminins » (pages 10-11).

34. Le défendeur a également produit un tableau comparatif des performances de neuf candidats inscrits sur la liste et affirme que ces performances ont également été prises en considération lors de la sélection. Cependant, ni le mémorandum concernant la sélection ni la réponse à la demande de contrôle hiérarchique du candidat n'indiquent que les performances des candidats présélectionnés ont fondé la décision de retenir les deux candidates. Par conséquent, le Tribunal considère que même si les performances des candidats inscrits sur la liste ont été prises en considération, les éléments versés au dossier n'étaient pas l'affirmation du défendeur selon laquelle ce facteur a joué un rôle dans la décision de sélectionner les deux candidates.

35. Le Tribunal estime que l'administration a exercé son pouvoir discrétionnaire de manière appropriée en démontrant qu'elle a pris en compte la parité des sexes conformément à la politique départementale en matière de genre, dont l'objectif est de « retenir et promouvoir les talents féminins ». Le requérant n'a pas démontré par des preuves claires et convaincantes qu'il a été privé d'une chance équitable d'être sélectionné.

36. En conséquence, le Tribunal estime que la décision contestée est régulière car l'administration a exercé de manière appropriée son pouvoir discrétionnaire en sélectionnant les candidates à partir d'une liste, conformément à la politique départementale en matière de genre.

Dispositif

37. Par ces motifs, le Tribunal rejette les requêtes déposées dans les affaires n^{os} UNDT/NY/2018/045 et UNDT/NY/2019/012.

(Signé)

M. Alexander W. Hunter, Jr.

Ainsi jugé le 24^e avril 2020

Enregistré au Greffe ce 24^e avril 2020