

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

TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2023/015
Jugement n° UNDT/2024/017
Date : 1^{er} avril

Examen

Cadre juridique

8. Le paragraphe 1 de l'article 101 de la Charte des Nations Unies et l'alinéa c) de l'article 2.1 et l'article 4.1 du Statut du personnel confèrent au Secrétaire général un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel (en ce sens, voir par exemple les arrêts *Abbassi* (2011-UNAT-110, par. 24) et *Krioutchkov* (2022-UNAT-1248, par. 28) du Tribunal d'appel des Nations Unies.

9. Examinant des questions de sélection du personnel, le Tribunal d'appel a estimé qu'il devait déterminer a) si la procédure prévue dans le Statut et le Règlement du personnel a été suivie, b) si la candidature du fonctionnaire a bénéficié d'un examen complet et équitable, et c) si le Statut et le Règlement en vigueur ont été appliqués de manière équitable, transparente et non discriminatoire (voir par exemple l'arrêt *Toson* (2022-UNAT-1249), par. 28).

10. Procédant au contrôle juridictionnel de décisions administratives concernant des sélections de personnel, le Tribunal d'appel a estimé qu'il n'appartenait pas au Tribunal de substituer sa propre décision à celle de l'Administration (voir par exemple les arrêts *Toson*, par. 27, et *Verma* (2018-UNAT-829), par. 13). En outre, le critère d'examen de toute décision de sélection est celui de la rationalité. La décision doit être étayée par les informations dont dispose le décideur et par les motifs invoqués. La question est de savoir s'il existe un lien rationnel et justifiable entre les informations dont dispose le décideur administratif et la conclusion à laquelle il aboutit (voir l'arrêt *Krioutchkov*, par. 28).

11. En ce qui concerne plus généralement le contrôle juridictionnel exercé par le Tribunal du contentieux administratif, le Tribunal d'appel a estimé dans l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084) que celui-ci examinait la manière dont le décideur était arrivé à la décision attaquée et non le bien-fondé de la décision (voir par. 42). Pour apprécier si le Secrétaire général a fait un usage régulier de son pouvoir discrétionnaire en matière

administrative, le Tribunal du contentieux administratif doit déterminer si la décision est licite, rationnelle, régulière et proportionnée. Il peut chercher à déterminer si des éléments utiles ont été écartés ou si des éléments inutiles ont été pris en considération, et si la décision est absurde ou inique. Toutefois, il ne lui appartient pas d'apprécier le bien-fondé du choix opéré par le Secrétaire général parmi les différentes possibilités qui s'offraient à lui (voir par. 40).

12. Le Tribunal d'appel a en outre jugé que dans les affaires de sélection du personnel il existait une présomption de régularité selon laquelle les actes officiels avaient été accomplis régulièrement. Cette présomption s'applique si l'Administration parvient à établir à tout le moins que la candidature du fonctionnaire a fait l'objet d'un examen complet et équitable. La charge de la preuve revient alors au fonctionnaire, qui doit démontrer par des preuves claires et convaincantes qu'il a été privé d'une chance équitable d'être sélectionné [voir l'arrêt *Toson* (par. 29) et de nombreux autres arrêts du Tribunal d'appel consécutifs à l'arrêt *Rolland* (2011-UNAT-122)].

13. Plus précisément, le Tribunal d'appel a estimé que tout candidat qui conteste un déni de promotion doit établir par des preuves claires et convaincantes que la procédure a été violée, que les membres du jury ont fait preuve de parti pris, que des éléments non pertinents ont été retenus ou que des éléments pertinents ont été ignorés. Il peut aussi y avoir d'autres motifs, selon les faits de chaque espèce (voir l'arrêt *Verma* (par. 14) et l'arrêt *Kinyanjui* (2019-UNAT-932, par. 15), confirmé dans l'arrêt *Toson*, par. 27).

-hommes,

de représentation raciale et de représentation géographique ?

14. La requérante soutient que récemment, l'Organisation a été amenée à élaborer des stratégies et des règles pour lutter contre les inégalités structurelles de race et de sexe. La question qui se pose en l'espèce est de savoir si ces mesures peuvent vraiment changer la donne. La requérante travaille dans un bureau où le déséquilibre entre les sexes et le déséquilibre géographique sont manifestes, et où les recrutements effectués

par la Secrétaire générale adjointe ont exacerbé le problème. Au moment de la décision, la requérante était la seule femme d'un pays du Sud à un poste de classe D-1 parmi 17 directeurs.

15.

circulaire administrative ST/AI/2020/5. Selon toute lecture raisonnable, la disposition invoquée par le défendeur n'indique pas que l'ensemble de l'instruction administrative ST/AI/2020/5 ne concernait pas le recrutement contesté ;

c. En revanche, l'argument de la requérante est que les règles à appliquer reposent sur le texte de la Charte des Nations Unies, les résolutions de l'Assemblée générale ayant donné lieu à la publication de l'instruction administrative, les motifs invoqués pour promulguer ces règles, la portée déclarée et le reste du texte du document ;

d. Il ressort des faits et de ce que le défendeur a admis dans ses écritures que les mesures n'ont pas été appliquées. La non-application de ces mesures rend le recrutement irrégulier ;

e. La requérante ne fonde pas son argument sur les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2010/3/Rev.1 (Système de sélection du personnel) comme l'affirme le défendeur. Elle ne présente pas non plus d'argument sur ce que devrait être le cadre juridique. Au contraire, elle demande une interprétation cohérente du libellé clair de l'instruction ST/AI/2020/5, étayée par la teneur de ce document et le cadre juridique qui l'entoure. Elle note également que son interprétation correspond à l'objectif général, contrairement à celle du défendeur, qui semble prétendre que la parité femmes-hommes est importante jusqu'à la classe D-1 mais pas au-dessus.

17. Le défendeur u]

... Les entités qui n'ont pas atteint la parité des sexes ... devront prendre les mesures temporaires spéciales ... lorsqu'un candidat ou une candidate est sélectionné pour pourvoir un poste vacant à partir d'une liste de candidates et de candidats approuvée par un organe central de

21. Le cadre juridique permettant d'évaluer la licéité de la décision de sélection contestée pour ce qui est de la parité femmes-hommes et de représentation géographique est donc plutôt celui des notions générales d'égalité et de non-discrimination énoncées dans de nombreuses résolutions et conventions internationales en matière de droits de l'homme et autres. À cet égard, au paragraphe 2 de sa « déclaration de la réunion de haut niveau de l'Assemblée générale sur l'état de droit aux niveaux national et international » du 24 septembre 2012 (A/RES/67/1), l'Assemblée générale a déclaré ce qui suit :

... Nous considérons que l'état de droit vaut aussi bien pour tous les États que pour les organisations internationales, y compris l'Organisation des Nations Unies et ses organes principaux, et que le respect et la promotion de l'état de droit et de la justice devraient guider toutes leurs activités et conférer certitude et légitimité à leurs actions. Nous considérons également que toutes les personnes, institutions et entités publiques ou privées, y compris l'État lui-même, sont tenues de respecter les lois justes et équitables et ont droit sans distinction à l'égal protection de la loi.

22. En ce qui concerne spécifiquement l'égalité des droits des femmes et la non-discrimination à leur égard, l'Assemblée générale a déclaré ce qui suit (par. 16) :

.... Nous considérons qu'il importe de veiller à ce que les femmes, en vertu du principe de l'égalité des sexes, jouissent pleinement des avantages de l'état de droit et nous nous engageons à mettre la loi au service de la défense de l'égalité des droits et à assurer leur pleine et égale participation, notamment aux institutions de gouvernance et à la justice, et nous nous engageons de nouveau à créer des cadres juridiques et législatifs appropriés afin de prévenir et de réprimer toutes formes de discrimination ... et d'assurer leur autonomisation et leur libre accès à la justice.

Les politiques pertinentes de représentation des femmes et des hommes, de représentation raciale et de représentation géographique ont-elles été correctement appliquées ?

23. En ce qui concerne les préoccupations selon lesquelles la représentation des femmes et des hommes, la représentation raciale ou la représentation géographique

n'auraient pas été respectées dans la décision contestée, les arguments de la requérante peuvent se résumer comme suit :

- a. Le défendeur ne conteste pas les informations fournies dans la requête pour ce qui est de la parité femmes-hommes et de la représentation géographique du Département de la communication globale au moment de la décision. Celles-ci révèlent un déséquilibre flagrant en faveur des hommes aux postes de rang élevé et une sous-représentation presque totale des femmes de pays du Sud à part la requérante ;
- b. Le défendeur cite des statistiques non pertinentes datant d'après la décision contestée et qui ne s'appliquent donc pas à l'examen du recrutement contesté ;
- c. La requérante a été jugée apte à occuper le Poste ; elle a donc réussi les épreuves de sélection et a été jugée capable de faire le travail. À ce moment, le décideur n'a pas appliqué les règles en vigueur et n'a pas suffisamment pris en compte la parité femmes-hommes et la représentation raciale. C'est un argument juridique concernant le poids accordé aux facteurs pertinents du processus mais aussi un élément montrant l'importance des statistiques ;
- d. Les statistiques fournies par le requérant, et non contestées par le défendeur, indiquent que la Secrétaire générale adjointe a tendance à recruter des candidats du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États. À l'époque de la décision attaquée, 100 % des candidats recrutés provenaient de ce groupe et 67 % étaient des hommes ;
- e. Ces chiffres sont pertinents parce qu'ils révèlent un parti pris conscient ou inconscient. C'est pourquoi les chiffres fournis par le défendeur concernant les différentes décisions d'embauche prises par différents responsables de postes à pourvoir ne sont pas pertinents en l'espèce ;

Affaire n° UNDT/NY/2023/015
Jugement n

Affaire n° UNDT/NY/2023/015
Jugement n°

manière que ce soit entachée de motifs cachés tels que la discrimination, la partialité ou le favoritisme. Il ressort également du rapport d'évaluation de l'enregistrement vidéo, joint par le défendeur à sa réponse, que le candidat retenu a obtenu 100 % à cette épreuve alors que la requérante n'a obtenu que 93 %.

La décision contestée était-elle illicite ?

33. En ce qui concerne la présomption de régularité, sur la base de ce qui précède, le Tribunal estime que le défendeur a établi à tout le moins la licéité de la décision contestée et que la requérante n'est pas parvenue à réfuter cette conclusion par des preuves claires et convaincantes. Il s'ensuit que les procédures pertinentes ont été suivies, que la candidature de la requérante a bénéficié d'un examen complet et équitable et que les dispositions pertinentes ont été appliquées de manière équitable, transparente et non discriminatoire.

Dispositif

34. La requête est rejetée.

(Signé)

Joëlle Adda, juge

Ainsi jugé le 1^{er} avril 2024

Enregistré au Greffe de New York le 1^{er} avril 2024

(Signé)

Isaac Endeley, greffier, New York