



**UNITED NATIONS APPEALS TRIBUNAL  
TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES**

---

Arrêt n° 2021-UNAT-1140



**Fei Xing  
(Appelante)  
contre  
LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION  
DES NATIONS UNIES  
(Intimé)  
ARRÊT**

---

Juges : M. Graeme Colgan (Président)  
M. John Raymond Murphy  
M<sup>me</sup> Sabine Knierim

Affaire no : 2020-1453

Date : 25 juin 2021

Greffier : Weicheng Lin

---

Conseil de l'appelante : Néant

Conseil de l'intimé : André Luiz Pereira de Oliveira

**M. Graeme Colgan (Président)**

1. Fei Xing, membre du personnel de l'Organisation des Nations Unies, fait appel du jugement du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies portant rejet de la requête par laquelle elle contestait la décision de ne pas la nommer à un autre poste au sein de l'Organisation<sup>1</sup>.
2. Pour les raisons exposées ci-dessous, le Tribunal d'appel rejette le recours formé par M<sup>me</sup> Xing.

**Faits et procédure**

3. L'appelante est membre du personnel de la Direction exécutive du Comité contre le terrorisme du Conseil de sécurité de l'ONU. Elle a présenté sa candidature à un poste de spécialiste des affaires politiques de la classe P-3 (« le poste ») à la Division de l'Asie et du Pacifique du Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix et du Département des opérations de paix (« la Division de l'Asie et du Pacifique »). L'avis de vacance du poste a été publié sur Inspira (la plateforme de recrutement en ligne du Secrétariat de l'ONU) du 11 février au 28 mars 2019.
4. M<sup>me</sup> Xing s'est portée candidate au poste sur Inspira le 14 février 2019. Elle occupait alors à titre temporaire, depuis quatre ans, un poste de spécialiste des questions politiques de la classe P-3 à la Division de l'Asie et du Pacifique
5. Le 25 février 2019, le responsable du poste à pourvoir, qui était également le directeur de la Division de l'Asie et du Pacifique, a informé directement l'appelante qu'elle n'avait pas été retenue pour le poste, n'y ayant pas postulé. L'appelante lui a indiqué qu'elle y avait bien postulé et l'a rencontré pour lui dire qu'elle craignait que sa candidature n'ait pas fait l'objet d'un examen équitable.
6. Le responsable du poste à pourvoir a immédiatement interrompu la procédure de recrutement pour répondre aux préoccupations exprimées par l'appelante. Le 26 février 2019, plusieurs candidatures au poste apparaissant en mode « screen » dans Inspira, dont celle de la

---

<sup>1</sup> *Xing c. Le Secrétaire général des Nations Unies*, jugement n° UNDT/2020/120.

requérante, lui ont été transmises manuellement. Il a alors examiné ces candidatures supplémentaires.

7. Le 4 mars 2019, le responsable du poste à pourvoir a adressé à la chef du Département un mémorandum contenant une analyse comparative des quatre meilleures candidatures, dont celle de l'appelante. Le 12 mars 2019, il a informé directement l'appelante que sa candidature n'avait pas été retenue. Le 13 mars 2019, l'appelante a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de ne pas la sélectionner pour le poste.

8. Le 7 mai 2019, le Groupe du contrôle hiérarchique a informé l'appelante qu'il recommandait de maintenir la décision de ne pas la sélectionner pour le poste. En réponse aux moyens de recours de l'appelante, le Groupe du contrôle hiérarchique a conclu que l'instruction administrative sur l'égalité des sexes (ST/AI/1999/9) n'était pas applicable car le personnel de la Division de l'Asie et du Pacifique comptait plus de femmes que d'hommes lorsque la décision avait été prise. Il a également noté que même si cette instruction administrative avait été applicable, il aurait tout de même recommandé de maintenir la décision parce que le responsable du poste à pourvoir en avait respecté les conditions minimales. Enfin, il a rejeté l'argument de l'appelante selon lequel le candidat retenu provenait d'un pays surreprésenté à l'ONU.

9. Le 21 mars 2019, l'appelante a introduit une requête devant le Tribunal du contentieux administratif. Le 20 juin 2019, le défendeur a déposé sa réponse.

10. Le 24 juin 2019, l'appelante a demandé au Tribunal du contentieux administratif d'ordonner la production d'éléments de preuve, à savoir une copie de l'avis de vacance de poste 108082 dans Inspira (l'avis de vacance), une copie de son statut dans Inspira, ainsi qu'un certain nombre de notes de service et communications internes concernant le poste. Elle a déposé cette demande parce qu'elle soupçonnait son supérieur d'avoir été peu disposé à examiner sa candidature en raison de désaccords qui les avaient opposés dans le passé.

11. Le 26 juin 2020, le défendeur a déposé une réponse, dans laquelle il soutenait que le Tribunal du contentieux administratif devait rejeter cette demande de production d'éléments de preuve, ainsi que la demande de modification de la requête par laquelle, supposons-nous, l'appelante entendait ajouter la partialité aux griefs invoqués.

12. Le 27 juin 2019, l'appelante a déposé une autre demande, complétant celle du 24 juin 2019. Le 5 juillet 2020, elle a déposé des écritures supplémentaires en réplique.

13. Le 15 juillet 2020, le Tribunal du contentieux administratif a rendu la décision attaquée, par son jugement n° UNDT/2020/120 (« le jugement ») portant rejet de la requête. Considérant que le Secrétaire général disposait d'un large pouvoir discrétionnaire dans la sélection et la nomination du personnel, le Tribunal du contentieux administratif a indiqué que son rôle consistait uniquement à rechercher si la procédure en cause avait été menée de façon équitable et conforme aux dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel. Il a également noté que les décisions du Secrétaire général bénéficiaient d'une présomption de régularité et que si le défendeur était en mesure de démontrer, même sommairement, qu'une candidature avait fait l'objet d'un examen complet et équitable, cette présomption était alors confirmée.

14. Le Tribunal du contentieux administratif a constaté que rien ne venait étayer les allégations de l'appelante quant à l'existence d'un motif caché de ne pas retenir sa candidature. Il a établi que le défendeur avait apporté la preuve suffisante que la candidature de l'appelante, ainsi que d'autres, avaient été rejetées par erreur. Il a considéré que l'Administration avait reconnu son erreur et pris immédiatement des mesures correctives.

15. Le Tribunal du contentieux administratif a également examiné les affirmations de l'appelante concernant la politique d'égalité des sexes définie dans l'instruction administrative ST/AI/1999/9, pour conclure que l'intéressée ne pouvait prétendre à ce que sa candidature soit privilégiée. Il a relevé que cette politique ne s'appliquait que lorsque les femmes étaient sous-représentées dans un département. Or, au moment des faits considérés, la Division de l'Asie et du Pacifique à New York comptait six hommes et dix femmes, et tous les postes de la classe P-3 étaient occupés par des femmes.

16. M<sup>me</sup> Xing a déposé le 16 septembre 2020 son mémoire d'appel contre le jugement du Tribunal du contentieux administratif et le Secrétaire général a déposé sa réponse le 13 novembre 2020.

## Argumentation des parties

### Moyens de recours de l'appelante

#### *Candidature de l'appelante*

17. L'appelante affirme que le Tribunal du contentieux administratif a conclu à tort que sa candidature avait été rejetée « par erreur ». Elle fait valoir que le rejet de sa candidature était suspect, étant donné que celle-ci répondait aux critères de sélection d'Inspira, et avait peut-être été délibéré plutôt que le résultat d'une erreur ou d'une inadvertance.

18. L'appelante soutient que le Tribunal du contentieux administratif a indiqué à tort dans son jugement qu'elle lui avait demandé, dans sa requête du 27 juin 2019, d'ordonner la production de documents qui lui permettraient de comparer sa candidature à celle du candidat sélectionné. Elle affirme avoir demandé, non pas cela, mais la production de preuves concernant les raisons pour lesquelles sa propre candidature avait été écartée.

19. L'appelante soutient que le Tribunal du contentieux administratif s'est trompé en déclarant qu'elle prêtait peu de foi aux explications de l'intimé quant à la procédure de recrutement et qu'elle faisait valoir qu'elle aurait dû être sélectionnée parce qu'elle était la seule candidate qualifiée. Elle conteste la façon dont le Tribunal présente ses arguments sur ces deux points.

20. L'appelante affirme que le Tribunal du contentieux administratif a commis des erreurs de fait et de droit et n'a pas dûment exercé sa compétence.

#### *Le mémorandum sur la « parité femmes-hommes »*

21. L'appelante soutient que le Tribunal du contentieux administratif a commis une erreur en concluant que les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 ne s'appliquaient pas. Elle fait valoir qu'aux termes du mémorandum du Secrétaire général en date du 11 février 2019 (« le mémorandum du Secrétaire général »), si les qualifications d'un candidat sont jugées être nettement supérieures à celles d'une candidate, une note doit être adressée au cabinet du Secrétaire général – aux fins, supposons-nous, de confirmer ou d'exposer cette situation – mais que cela n'a pas été fait en l'espèce.

22. L'appelante fait valoir qu'il ressort d'une simple lecture du paragraphe 3 c) du mémorandum du Secrétaire général que la politique s'applique à tous les postes du Secrétariat. Selon elle, le membre de phrase « où les femmes sont sous-représentées » fait référence au Secrétariat de l'ONU dans son ensemble, et non à une division ou un département spécifique.

23. L'appelante fait valoir que le Tribunal de première instance, ayant rendu son jugement définitif sans avoir fait droit à la demande qu'elle avait déposée le 24 juin 2019 aux fins de réviser la requête, lui a ainsi refusé la possibilité d'exposer ses vues sur le fond quant à l'application de la politique de parité femmes-hommes dans cette affaire.

#### *Réparation demandée*

24. L'appelante demande que soit établie la raison pour laquelle sa candidature a fait l'objet d'une « évaluation RH » dans le système Inspira. Elle demande une indemnisation appropriée pour « discrimination potentielle et abus d'autorité ». Elle demande une interprétation de l'application du mémorandum du Secrétaire général sur la mise en œuvre de l'instruction administrative ST/AI/1999/9, intitulé « Special Measures for the Achievement of Gender Parity » (mesures spéciales visant à assurer la parité des sexes). Elle prie en outre le Tribunal d'appel de dire si l'Administration a appliqué de bonne foi la politique de l'Organisation en matière de parité des sexes en prenant la décision contestée concernant le recrutement au poste n° 108082.

#### **Réponse du Secrétaire général**

##### *Candidature de l'appelante*

25. L'intimé fait valoir que le Tribunal du contentieux administratif a jugé à juste titre que la candidature de l'appelante avait fait l'objet d'un examen complet et équitable. Il indique que le Tribunal du contentieux administratif a établi que les femmes n'étaient pas sous-représentées à la Division de l'Asie et du Pacifique à New York et qu'aucune preuve ne portait à croire qu'un motif indu ait entaché la procédure de sélection.

26. Le défendeur fait valoir que la Charte des Nations Unies confère au Secrétaire général un large pouvoir discrétionnaire en matière de sélection du personnel, et que la charge de la preuve de motifs illégitimes incombe à la personne qui fait l'allégation.

27. En ce qui concerne la mise à l'écart initiale de la candidature de l'appelante, l'intimé affirme que celle-ci avait été classée « évaluation RH requise », conformément à l'instruction administrative ST/AI/2012/2/Rev.1 (« Programme Jeunes administrateurs »). Le 25 février 2019, la requérante a informé le responsable du poste à pourvoir qu'elle avait bel et bien présenté sa candidature. Le 26 février, celle-ci a été examinée manuellement dans Inspira, puis classée en mode « Screen » et transmise au responsable du poste à pourvoir.

28. L'intimé fait en outre valoir que l'appelante n'a apporté la preuve d'aucune erreur de droit ou de fait qui justifierait l'annulation du jugement du Tribunal du contentieux administratif.

29. L'intimé soutient que la requérante n'a pas démontré que les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 s'appliquent en l'espèce.

#### *Réparation demandée*

30. L'intimé prie le Tribunal d'appel de confirmer le jugement du Tribunal du contentieux administratif et de rejeter le présent appel.

#### **Questions à trancher**

31. Nous considérons que les questions ci-après sont à trancher.

32. Le Tribunal du contentieux administratif a-t-il jugé à tort que la candidature de l'appelante avait fait l'objet d'un examen complet et équitable ?

33. Le Tribunal du contentieux administratif a-t-il fait une erreur en concluant que rien ne venait étayer les allégations de l'appelante quant à l'existence d'un motif caché de ne pas retenir sa candidature ?

34. Le Tribunal du contentieux administratif a-t-il commis une erreur en concluant que l'instruction administrative sur la parité des sexes (ST/AI/1999/9) ne s'appliquait pas en l'espèce ?

35. L'instruction administrative ST/AI/1999/9 s'applique-t-elle uniquement aux départements dans lesquels les femmes sont sous-représentées ? Ou bien s'applique-t-elle

à l'ensemble de l'Organisation, aux emplois de toutes classes pour lesquels la parité n'a pas été atteinte ?

36. Le Tribunal du contentieux administratif a-t-il commis une erreur en rejetant la demande de modification de la requête présentée par l'appelante ?

### **Examen**

37. Nous avons rejeté la demande d'audience de M<sup>me</sup> Xing et donnerons à présent les raisons de ce refus. L'appelante a déclaré qu'une audience donnerait l'occasion de faire la lumière sur les faits cruciaux dont l'issue de l'instance dépend directement et permettrait d'engager un véritable débat sur les positions des parties. La tenue d'une procédure orale ou la comparution de personnes à l'audience doit être décidée conformément aux critères définis à l'article 8 du Statut du Tribunal d'appel des Nations Unies. Il est laissé à l'appréciation des juges de décider si la présence de toute personne est requise à l'audience et, le cas échéant, par quels moyens satisfaire à cette exigence. Selon l'article 18 du Règlement de procédure du Tribunal d'appel, le déroulement rapide et équitable de l'instance est le critère sur lequel les juges décident de la tenue d'une procédure orale.

38. En dehors de ses affirmations générales mentionnées ci-dessus, l'appelante n'a nullement indiqué en quoi une audience, qui se tiendrait désormais nécessairement à distance (par voie électronique), les juges et les parties se trouvant dans différents fuseaux horaires, contribuerait à un règlement rapide et équitable de l'affaire. De plus, la nature de la procédure d'appel et les éléments du jugement rendu par le Tribunal du contentieux administratif dont il s'agit d'examiner le bien-fondé ne nous semblent pas répondre aux critères susmentionnés. Dans ces conditions, la demande d'audience a été rejetée.

39. Nous nous pencherons à présent sur le fond de l'appel et aborderons les questions énoncées ci-dessus. Nous commencerons par rappeler quels moyens peuvent être légitimement soulevés dans le cadre d'une telle procédure d'appel. Conformément au paragraphe 1 de l'Article 2 du Statut du Tribunal d'appel des Nations Unies, cinq motifs peuvent justifier un appel contre un jugement du Tribunal du contentieux administratif ; nous les résumons comme suit : excès de compétence ; non-exercice de la compétence ; erreur de droit ; erreur de procédure propre à influencer le jugement ; erreur sur un point de fait ayant entraîné un jugement manifestement déraisonnable.



40. Nous énoncerons à présent les principes généraux régissant la nomination des fonctionnaires. L'Article 101 de la Charte des Nations Unies dispose que la considération dominante dans le recrutement du personnel – nous supposons que cela comprend la nomination des fonctionnaires – doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Il convient également de prendre en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. Ces critères sont repris à l'article 4.2 du Statut du personnel.

41. La circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5 appelle l'attention sur les problèmes de discrimination qui peuvent se poser, notamment, à l'occasion de la nomination de fonctionnaires. La discrimination y est définie comme tout traitement injuste ou distinction arbitraire fondé notamment sur la race, le sexe, l'origine ethnique, l'origine sociale ou sur toute autre qualité. La circulaire traite également de l'abus de pouvoir (utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi d'une autre personne) en ce qu'il a trait, notamment, aux nominations, affectations et promotions, et le définit comme une conduite prohibée.

42. Au paragraphe 1.1 de l'instruction administrative ST/AI/1999/9, il était indiqué que l'Assemblée générale avait fixé comme objectif la parité entre les sexes avant le début de l'an 2000 pour tous les postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur. Cet objectif valait pour l'ensemble de l'Organisation et pour chaque département, bureau ou commission régionale, globalement et à chaque classe. Il devait s'appliquer à toutes les catégories de postes, quels que soient le type et la durée de la nomination, la série applicable du Règlement du personnel ou le mode de financement.

43. L'instruction administrative ST/AI/1999/9 contenait en particulier, en ses parties pertinentes, les dispositions suivantes :

**1.8 a)** Lorsqu'une ou plusieurs femmes briguent des postes vacants de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, ceux-ci sont pourvus par l'une d'entre elles à condition que :

**i)** L'intéressée possède les qualités requises pour occuper le poste vacant ;

**ii)** Ses qualifications soient sensiblement égales ou supérieures à celles des hommes qui se sont portés candidats au même poste ;

...

**1.8 d)** Quand le département ou le bureau concerné recommande un homme pour occuper le poste vacant alors qu'une ou plusieurs candidates possèdent les qualités requises, il doit transmettre aux organes chargés des promotions et des nominations une analyse écrite, accompagnée de pièces justificatives, indiquant ce en quoi les qualifications du candidat recommandé sont nettement supérieures à celles des candidates auxquelles il a été préféré ;

44. L'instruction administrative ST/AI/2010/3 (Système de sélection du personnel) prévoit des dispositions pertinentes en l'espèce :

**6.10** Les fonctionnaires titulaires d'un engagement à titre temporaire dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur qui occupent un poste approuvé pour un an au moins ne peuvent faire acte de candidature ni être engagés de nouveau à ce poste pendant les six mois qui suivent la fin de leurs fonctions. Cette restriction ne s'applique pas aux fonctionnaires titulaires d'un engagement temporaire affectés à un poste approuvé pour un an au moins dans une opération de maintien de la paix ou une mission politique spéciale.

**9.3** Le responsable du poste à pourvoir doit motiver toute recommandation tendant à la sélection de candidats à tout poste de la classe D-1 ou d'une classe inférieure. Le chef de département ou de bureau concerné désigne le candidat qu'il juge le mieux qualifié pour exercer les fonctions attachées au poste dont il s'agit. S'il s'agit d'un candidat externe, son choix doit être motivé par écrit et approuvé par le Bureau de la gestion des ressources humaines. La décision finale tient dûment compte aussi de la situation des fonctionnaires victimes d'actes de malveillance ou de catastrophe naturelle ; du cas des fonctionnaires en service relevant précédemment des séries 200 et 300 du Règlement du personnel ; de celui des personnes originaires de pays qui fournissent des contingents ou du personnel de police qui postulent un poste dans une opération de maintien de la paix ou un poste du Siège financé par le compte d'appui au sein du Département des opérations de maintien de la paix, du Département de l'appui aux missions ou d'un autre département disposant de ressources du compte d'appui ; et aussi des états de service des candidats hors Siège qui postulent des postes pour lesquels l'expérience du terrain est très recherchée, s'il y a lieu et comme l'Assemblée générale l'a prescrit dans sa résolution 63/250.

45. La « Stratégie pour la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies » prévoit ce qui suit :<sup>2</sup>

L'instruction administrative ST/AI/1999/9, intitulée « Mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes », est l'instruction administrative la plus récente sur les mesures spéciales et elle est valable et applicable au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Elle prévoit que tant que l'objectif de la parité entre les sexes n'est pas atteint, « lorsqu'une ou plusieurs femmes briguent des postes vacants de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, ceux-ci sont pourvus par l'une d'entre elles », à condition que « ses qualifications soient sensiblement égales ou supérieures à celles des hommes qui se sont portés candidats au même poste ». Les mesures prévues dans l'instruction administrative ST/AI/1999/9 doivent être prises en compte une fois que les conditions liées au mérite sont remplies et à condition qu'elles ne soient pas en conflit avec l'application de l'article 101. ... ..

46. L'instruction administrative ST/AI/2012/2/Rev.1 (Programme Jeunes administrateurs) prévoit ce qui suit en son paragraphe 7.11 :

7.11 Les lauréats sélectionnés pourront être appelés à exercer leurs fonctions dans n'importe quel lieu d'affectation du Secrétariat de l'Organisation, dans le monde entier, sauf dans le cas prévu au paragraphe 7.5 ci-dessus. Ils resteront en poste à leur premier lieu d'affectation pendant au moins deux ans avant de pouvoir présenter leur candidature à un autre emploi. Les lauréats recevront deux affectations, l'affectation initiale devant être suivie d'une deuxième, distincte. Au terme de la période prévue pour leur première affectation, les lauréats sélectionnés seront invités à participer à un roulement conformément au paragraphe 8.2. Ils seront généralement envoyés dans un autre lieu d'affectation pour la deuxième affectation. Les lauréats nommés initialement à la classe P-2 peuvent faire acte de candidature à un poste de la classe P-3, dans le cadre du système de sélection du personnel, au terme de leur période d'engagement initiale de deux ans, s'ils remplissent toutes les conditions posées par l'instruction administrative ST/AI/2010/3. Les lauréats nommés initialement à la classe P-1 seront promus à la classe P-2 après avoir accompli au moins deux années de services satisfaisants.

47. Pour conclure ce tour d'horizon des dispositions réglementaires pertinentes, nous mentionnerons le mémorandum du Secrétaire général sur la mise en œuvre de l'instruction administrative ST/AI/1999/9, applicable à compter du 11 février 1999. Au paragraphe 3(c) de

---

<sup>2</sup> *System-Wide Strategy on Gender Parity* (publication des Nations Unies, 2017), note de bas de page. 24.

ce mémorandum, le Secrétaire général soulignait que les dispositions de l'instruction administrative ST/AT/1999/9 devaient s'appliquer au recrutement à des postes à pourvoir dans l'ensemble du Secrétariat, quel qu'en soit le mode de financement, où les femmes étaient sous-représentées.

48. Nous considérerons à présent les déclarations faites par le Tribunal d'appel à propos de ces questions dans des affaires analogues. Tout récemment, nous avons confirmé que le ou la fonctionnaire alléguant un motif illégitime (y compris la partialité) a la charge d'en apporter la preuve et d'infirmer la présomption de régularité<sup>3</sup>. En d'autres termes, l'extraordinaire (en ce que les décisions telles que celles qui sont en cause en l'espèce sont le plus souvent prises en toute régularité) doit réfuter l'ordinaire par des preuves claires et convaincantes. L'Administration dispose en matière de sélection du personnel d'un large pouvoir discrétionnaire qui n'est cependant pas illimité et reste susceptible de contrôle juridictionnel. Le Tribunal d'appel a pour rôle de déterminer si les dispositions réglementaires applicables ont été mises en œuvre de manière équitable, transparente et non discriminatoire. Dans ces conditions, ne lui appartient pas de substituer sa décision à celle de l'Administration<sup>4</sup>. Dans l'arrêt *Savadogo*, il a confirmé que, dans les affaires concernant le rejet de la candidature d'un fonctionnaire à un poste, il pouvait rechercher si celle-ci avait été examinée de manière équitable et adéquate et si les dispositions réglementaires applicables avaient été mises en œuvre de manière équitable, transparente et non discriminatoire<sup>5</sup>.

49. Dans l'affaire *Zhao, Zhuang et Xie*, le Tribunal d'appel a confirmé que l'obligation faite aux personnes chargées de la sélection, de la nomination ou de la promotion du personnel de fournir une analyse écrite des différentes candidatures est impérative (comme en atteste le verbe « devoir »), de sorte que tout manquement à cette obligation sera de nature à vicier la procédure de sélection. L'arrêt confirme que les exigences du Secrétaire général dans le cadre de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 sont contraignantes et qu'elles doivent être pleinement et sérieusement prises en considération dans tous les cas<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> *Russo-Got c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2021-UNAT-1100, par. 42.

<sup>4</sup> *Kinyanjui c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2019-UNAT-932, par.14.

<sup>5</sup> *Savadogo c. Greffier du Tribunal international du droit de la mer*, arrêt n° 2016-NAT-642, par. 40.

<sup>6</sup> *Zhao, Zhuang et Xie c. le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies*, arrêt n° 2015-UNAT-536, par. 51, 53-57.

50. Nous trancherons à présent les questions exposées aux paragraphes 32 à 36 ci-dessus. Premièrement, le Tribunal du contentieux administratif a-t-il jugé à tort que la candidature de l'appelante avait fait l'objet d'un examen complet et équitable ? M<sup>me</sup> Xing soutient essentiellement à cet égard qu'étant la seule femme parmi les quatre personnes qui avaient été présélectionnées, elle aurait dû être nommée au poste en application de l'instruction administrative ST/AI/1999/9. Le Tribunal du contentieux administratif a constaté au paragraphe 21 de son jugement que le responsable du poste à pourvoir avait procédé à l'analyse comparative des quatre candidatures remplissant toutes les conditions requises pour le poste. Dans un mémorandum adressé à la chef du Département, il avait passé en revue les qualifications et les compétences des quatre candidats et avait formulé sa recommandation. Celle-ci a été approuvée par la chef du Département.

51. Le responsable du poste à pourvoir avait joint à son mémorandum un organigramme du Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix à New York, où était précisé le sexe de tous les fonctionnaires occupant les postes de la Division de l'Asie et du Pacifique. Il en ressort qu'à cette date, c'est-à-dire avant la nomination faisant l'objet de la présente affaire, dix de ces postes étaient occupés par des femmes, six étaient occupés par des hommes et deux étaient vacants. Tous les postes de la classe P-3 étaient occupés par des femmes.

52. Le Tribunal du contentieux administratif a considéré que dans de telles circonstances, les candidatures féminines ne sont privilégiées que lorsque les femmes sont sous-représentées, conformément au paragraphe 3 c) du mémorandum du Secrétaire général en date du 11 février 2019 auquel nous avons fait référence au paragraphe 47 ci-dessus. Ayant constaté que les femmes n'étaient pas sous représentées dans les circonstances considérées, le Tribunal du contentieux administratif a conclu que M<sup>me</sup> Xing ne pouvait prétendre à un traitement privilégié de sa candidature

53. Le Tribunal du contentieux administratif n'a pas commis d'erreur en concluant que la candidature de M<sup>me</sup> Xing avait fait l'objet d'un examen complet et équitable.

54. Le Tribunal du contentieux administratif a-t-il fait une erreur en concluant que rien ne venait étayer les allégations de l'appelante quant à l'existence d'un motif caché de ne pas retenir sa candidature ? Les préoccupations de M<sup>me</sup> Xing concernant le fait que sa candidature a manifestement été égarée et initialement mise à l'écart peuvent tout au plus conduire à

soupçonner un motif caché de la part d'une ou plusieurs personnes participant à la procédure de recrutement. Bien que M<sup>me</sup> Xing ait pu sincèrement croire que c'était le cas, une telle appréciation subjective n'était pas suffisante, et l'appelante n'a produit aucun élément de preuve à l'appui de ce moyen. Dans ces conditions, elle n'a pas démontré que le Tribunal du contentieux administratif ait commis une erreur en exigeant que de telles allégations soient étayées par des preuves crédibles, claires et convaincantes, lesquelles n'ont pas été produites.

55. Le Tribunal du contentieux administratif a-t-il commis une erreur en concluant que l'instruction administrative sur la parité des sexes (ST/AI/1999/9) ne s'appliquait pas en l'espèce ? Non, pour deux raisons. Premièrement, les qualifications de M<sup>me</sup> Xing n'étaient pas sensiblement égales ou supérieures à celles du candidat retenu (c'est-à-dire qu'il y avait un candidat masculin mieux qualifié) ; deuxièmement, l'instruction administrative n'était applicable qu'en cas de prédominance de personnel masculin, et telle n'était pas la situation dans la division considérée et parmi les titulaires de postes P-3.

56. L'instruction administrative ST/AI/1999/9 s'applique-t-elle uniquement aux départements dans lesquels les femmes sont sous-représentées ? Ou bien s'applique-t-elle à l'ensemble de l'Organisation, aux emplois de toutes classes pour lesquels la parité n'a pas été atteinte ? Conformément au paragraphe 52 ci-dessus, nous répondons oui à la première question et non à la seconde.

57. Le Tribunal du contentieux administratif a-t-il commis une erreur en rejetant la demande de modification de la requête présentée par l'appelante ? Non, parce qu'il s'agissait essentiellement d'une demande de nature conjecturale tendant à la production de documents relatifs à une erreur qui avait été reconnue et corrigée par le défendeur, lequel avait en effet relancé la procédure de recrutement en y incluant M<sup>me</sup> Xing, ce qui avait permis à celle-ci d'être présélectionnée et de compter parmi les finalistes.

**Dispositif**

58. L'appel est rejeté. Le jugement n° UNDT/2020/120 est confirmé.

Version originale faisant foi : anglais

Ainsi jugé le 25 juin 2021.

*(Signé)*

M. Graeme Colgan  
(Président)  
Auckland (Nouvelle-  
Zélande)

*(Signé)*

M. John Murphy (juge)  
Le Cap, Afrique du Sud

*(Signé)*

M<sup>me</sup> Sabine Knierim, (juge)  
Hambourg (Allemagne)

Enregistré au Greffe à New York (États-Unis), le 19 août 2021.

*(Signé)*

Weicheng Lin, greffier