



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2019/036

Jugement n° UNDT/2020/120

Date : 15 juillet 2020

Français

Original : anglais

Juge : M^{me} Joelle Adda

Greffé : New York

Greffier : M^{me} Nerea Suero Fontecha

XING

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil de la requérante :

Néant

Conseil du défendeur :

Elizabeth Gall, Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines,
Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

Affaire n° UNDT/NY/2019/036

Jugement n° UNDT/2020/120

Note : Le présent jugement a été corrigé conformément à l'article 31 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux des Nations Unies.

Introduction

1. La requérante, membre du personnel de la Direction exécutive du Comité contre le terrorisme du Conseil de sécurité de l'ONU, conteste la décision qui a été prise de ne pas la sélectionner pour un poste de spécialiste des affaires politiques de 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 »). Dans sa réponse, le défendeur soutient que la requête est sans fondement.

2. Pour les raisons exposées ci-dessous, le Tribunal estime que la candidature de la requérante a fait l'objet d'un examen complet et équitable et rejette la requête.

Faits

3. L'avis de vacance de poste a été publié sur *Inspira* (la plateforme de recrutement en ligne du Secrétariat de l'ONU) du 11 février au 28 mars 2019. À l'époque, la requérante occupait à titre temporaire un poste de spécialiste des questions politiques de classe P-3 dans la section où le poste était ouvert à candidature.

4. La requérante s'est portée candidate au poste sur *Inspira* le 14 février 2019.

5. Le 25 février 2019, le responsable du poste à pourvoir, le directeur de la Division de l'Asie et du Pacifique, a informé directement la requérante qu'elle n'avait pas été retenue pour le poste, n'y ayant pas postulé. Après avoir assuré qu'elle s'était bien portée candidate au poste, la requérante a rencontré le responsable du poste à pourvoir et lui a dit qu'elle craignait que sa candidature n'ait pas fait l'objet d'un examen équitable.

6. La procédure de recrutement a été suspendue en raison des craintes exprimées par la requérante. Le 26 février 2019, la candidature de la requérante, ainsi que d'autres

candidatures qui apparaissaient en mode « *screen* » dans *Inspira* et n'avaient pas été validées, ont été transmises manuellement au responsable du poste à pourvoir.

7. Le responsable du poste à pourvoir a examiné les nouvelles candidatures qui lui avaient été transmises, y compris celle de la requérante. Dans une note datée du 4 mars 2019, le responsable du poste à pourvoir a présenté à la chef du Département une analyse comparative des quatre meilleures candidatures. La candidature de la requérante en faisait partie. Le 12 mars 2019, le responsable du poste à pourvoir a informé directement la requérante qu'elle n'avait pas été retenue pour le poste.

Examen

Cadre juridique

8. Le Secrétaire général jouit d'un large pouvoir discrétionnaire dans la sélection et la nomination des fonctionnaires (voir les arrêts *Abbassi* 2011-UNAT-110, *Frohler* 2011-UNAT-141 et *Charles* 2013-UNAT-286, le paragraphe 1 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et les articles 1.2 c) et 4.1 du Statut du personnel).

9. En matière de sélection des fonctionnaires, il appartient au Tribunal du contentieux administratif d'examiner la procédure contestée et de déterminer si les dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel ont été observées et si la candidature a fait l'objet d'un examen complet et équitable, exempt de toute discrimination et partialité, dans le respect des procédures voulues et après prise en considération de tous les éléments utiles (voir par exemple les arrêts *Rolland* 2011-UNAT-122, *Aliko* 2015-UNAT-540, *Verma* 2018-UNAT-829 et *Kinyanjui* 2019-UNAT-932). Il n'appartient pas au Tribunal de substituer sa décision à celle de l'Administration.

10. Les actes officiels du défendeur bénéficient d'une présomption de régularité (arrêt *Rolland* 2011-UNAT-122). Si l'Administration est en mesure de démontrer,

même sommairement, qu'une candidature a fait l'objet d'un examen complet et équitable, la présomption de droit est confirmée (jugement *Finniss* UNDT/2012/200, confirmé par l'arrêt 2014-UNAT-397).

11. Le requérant, pour y faire échec et obtenir gain de cause, doit produire la preuve claire et convaincante qu'il n'a pas bénéficié d'une chance équitable de promotion (arrêt *Lemonnier* 2017-UNAT-762).

12. Même dans le cas où le Tribunal constate que la procédure n'a pas été suivie, une irrégularité n'entraîne l'annulation de la décision de ne pas sélectionner le candidat que si celui-ci avait une chance réelle d'être retenu (voir par exemple les arrêts *Vangelova* 2011-UNAT-172, *Bofill* 2011-UNAT-174 et *Ross* 2019-UNAT-926).

La candidature de la requérante a-t-elle fait l'objet d'un examen complet et équitable ?

13. Dans sa requête, la requérante conteste la décision administrative en invoquant l'interdiction de la discrimination et de l'abus de pouvoir consacrée dans la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir). Elle dit avoir été victime de discrimination du fait que son nom n'a pas été retenu dans *Inspira* comme candidate externe occupant le poste à titre temporaire et du fait que sa candidature n'a pas été transmise au responsable du poste à pourvoir.

14. Dans une requête introduite le 27 juin 2019, la requérante demande au Tribunal d'ordonner la divulgation de nouveaux documents pour lui permettre de comparer le dossier de candidature du candidat retenu avec le sien et le sort réservé aux deux dossiers au cours de la procédure de sélection.

15. Dans les écritures qu'elle a déposées le 5 juillet 2020 sur instruction du Tribunal, la requérante demande que le défendeur fournisse d'autres documents concernant le rejet initial de sa candidature. En substance, elle prête peu de foi aux explications du défendeur et suggère que l'Administration a tenté de l'exclure de la

procédure de recrutement. Elle fait valoir en outre qu'en application de l'instruction [ST/AI/1999/9](#) (Mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes), étant la seule femme candidate dotée des qualifications requises, elle aurait dû être retenue pour le poste, les trois autres candidats finaux étant tous des hommes.

16. Dans sa réponse, le défendeur indique que, dès que l'Administration s'est rendu compte que la candidature de la requérante n'avait pas été validée dans *Inspira*, la procédure de recrutement avait été suspendue pour permettre au responsable du poste à pourvoir d'examiner les candidatures rejetées par erreur, y compris celle de la requérante. Après examen de ces candidatures, le 4 mars 2019, le responsable du poste à pourvoir a présenté à la chef du Département une analyse comparative des quatre meilleures candidatures retenues parmi toutes celles reçues et dont faisait partie celle de la requérante.

17. Le 12 mars 2019, le directeur de la Division de l'Asie et du Pacifique a informé directement la requérante que sa candidature n'avait pas été retenue.

18. Le Tribunal a examiné les pièces produites par le défendeur concernant le recrutement et estime qu'ils corroborent sa version des faits.

19. Il ressort des courriels envoyés par le Service administratif entre février et mai 2019 qu'après qu'il a été constaté que plusieurs candidatures avaient été rejetées par erreur, lesdites candidatures avaient été transmises au responsable du poste à pourvoir afin qu'il les examine. Le Tribunal considère que, dans cette affaire, l'Administration a reconnu son erreur et pris immédiatement des mesures correctives. En outre, les pièces montrent que la candidature de la requérante n'est pas la seule à avoir été rejetée par erreur et, à cet égard, la requérante ne démontre pas qu'elle a été victime de discrimination ou que sa candidature a été falsifiée.

20. À la lumière des pièces produites, le Tribunal estime que rien ne vient étayer les allégations de la requérante quant à l'existence d'un motif caché et ses requêtes aux fins de la divulgation de nouveaux documents.

21. Les pièces produites montrent en outre qu'après avoir examiné toutes les candidatures reçues, le responsable du poste à pourvoir a procédé à l'analyse comparative des quatre candidatures remplissant toutes les conditions requises pour le poste, y compris celle de la requérante. Dans sa note du 4 mars 2019 adressée à la chef du Département, le responsable du poste à pourvoir a passé en revue les qualifications et les compétences des quatre candidats finaux et formulé sa recommandation de recrutement. Celle-ci a été confirmée par la chef du Département.

22. Le responsable du poste à pourvoir avait joint à sa note 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 à New York. Le Tribunal relève qu'avant la clôture du recrutement objet de la présente instance, la Division de l'Asie et du Pacifique à New York comptait six hommes et dix femmes, deux postes étant vacants. Les trois postes de classe P-3 étaient occupés par des femmes. Dans sa note, le responsable du poste à pourvoir indiquait que, si le candidat recommandé (un homme) était retenu, l'équilibre des sexes aux postes P-3 de la Division de l'Asie et du Pacifique à New York serait maintenu.

23. Le Tribunal rappelle que les candidatures de femmes ne sont privilégiées que si les femmes sont sous-représentées, comme il est dit à la section 3 c) de la note du Secrétaire général en date du 11 février 2019 sur la mise en œuvre de l'instruction administrative [ST/AI/1999/9](#) (Mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes). Les pièces produites montrent que les femmes ne sont pas sous-représentées à la Division de l'Asie et du Pacifique à New York. Par conséquent, la candidature de la requérante n'avait pas à être privilégiée du fait qu'elle est une femme.

24. Après examen des pièces produites, le Tribunal estime que l'Administration a fait la preuve que la procédure applicable a été suivie et qu'une fois corrigée l'erreur initiale, à savoir le rejet de la candidature de la requérante, celle-ci a fait l'objet d'un examen complet et équitable.

25. La requérante n'a pas démontré qu'elle a été victime de discrimination ou qu'un autre motif indu a entaché la procédure de sélection.

Dispositif

26. Par ces motifs, la requête est rejetée.

(Signé)

Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 15 juillet 2020

Enregistré au Greffe le 15 juillet 2020

(Signé)

Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York