



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS  
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2023/015

Jugement n° UNDT/2024/017

Date : 1<sup>er</sup> avril 2024

Français

Original : anglais

**Juge :** M<sup>me</sup> Joëlle Adda

**Greffé :** New York

**Greffier :** M. Isaac Endeley

HOSALI

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil de la requérante :**

Robbie Leighton, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil du défendeur :**

Halil Goksan, Section des recours de la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines du Secrétariat de l'ONU

## **Introduction**

1. La requérante, Directrice adjointe (D-1) à la Division de l'information et des médias (la « Division ») du Département de la communication globale (le « Département »), conteste sa non-sélection au poste de Directeur (D-2) de la Division (le « Poste »).
2. Le défendeur soutient que la requête est sans fondement.
3. Pour le motif exposé ci-après, la requête est rejetée.

## **Faits**

4. La requérante, de nationalité indienne, a rejoint l'Organisation des Nations Unies en 1982 et a été promue à la classe D-1 en 2014.
5. L'avis de vacance du Poste a été publié initialement en avril 2021. La requérante a postulé et passé un test écrit et un entretien, mais elle a été informée ensuite qu'elle n'avait pas été retenue.
6. Le 12 janvier 2022, un nouvel avis de vacance a été publié pour le Poste et la requérante a postulé le 22 février 2022. Elle a passé une évaluation vidéo administrée par une entité externe le 26 avril 2022 puis un entretien le 6 janvier 2023.
7. Le 9 janvier 2023, la requérante a été informée par la Secrétaire générale adjointe à la communication globale (la « Secrétaire générale adjointe ») qu'elle n'avait pas été sélectionnée pour le Poste. Elle dit que c'est un Britannique « blanc » (sans plus de détail) sans expérience professionnelle à l'ONU qui a été sélectionné.

## **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).

*Quelles étaient en l'espèce les politiques de représentation femmes-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. La requérante conteste donc la décision de sélectionner un candidat externe blanc et britannique pour diriger une division où les cadres supérieurs étaient deux autres directeurs britanniques de classe D-1 et elle-même. Cette décision a été prise alors que la requérante avait été jugée apte à occuper le poste et figurait parmi les candidats recommandés. Dans sa réponse, le défendeur soutient que toute considération qui aurait dû être accordée à l'équilibre entre les sexes ou à l'équilibre géographique dans le recrutement était suffisamment nébuleuse pour être inapplicable. La requérante soutient qu'au contraire il s'agit de considérations pertinentes dans un recrutement, qu'une décision ignorant des facteurs pertinents est illicite et que plus le déséquilibre est grand, plus la considération est pertinente.

16. Les arguments de la requérante concernant le fait que sa condition de femme n'a pas été dûment prise en compte dans la décision attaquée peuvent se résumer comme suit :

a. Le défendeur affirme concrètement que les règles d'intégration du genre ne sont pas appliquées aux postes de direction et ne devraient pas l'être. Loin d'affirmer que les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2020/5 (Mesures temporaires spéciales visant à assurer la parité des sexes) ont été appliquées au recrutement, il soutient qu'elles ne s'appliquent pas aux processus de recrutement à des postes de classe D-2. Il admet donc que les règles n'ont pas été appliquées ;

b. Le défendeur se fonde sur une précision figurant au paragraphe 3.4 et indiquant expressément qu'il ne s'applique qu'aux « alinéas a) à c) ci-dessous ». Même en considérant qu'il s'agit d'une exception concernant le recrutement à des postes de classe D-2, elle ne s'appliquerait donc qu'aux alinéas a) à c) du paragraphe 3.4 et non à l'ensemble des dispositions de la

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 soutient en substance que l'instruction administrative ST/AI/2020/5 ne s'applique pas à une décision de sélection pour un poste de classe D-2.

18. Le Tribunal note que le paragraphe 3.4 de l'instruction administrative ST/AI/2020/5 dispose ce qui suit :

... 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 contrôle, à partir d'une liste de lauréates et lauréats à un concours, ou à partir d'une liste de candidates et candidats présélectionnés qui ont présenté leur candidature à un poste vacant :

19. L'instruction administrative ST/AI/2020/5 ne s'applique donc qu'à une décision de sélection prise à partir a) d'une « liste de candidates et de candidats » qui a été « approuvée par un organe central de contrôle » ou b) d'une liste de lauréates et lauréats d'un concours. Aucune de ces situations ne s'applique en l'espèce. Il est incontestable que la décision de sélection contestée était régie par l'instruction administrative ST/AI/2010/3/Rev.1 (Système de sélection du personnel), dont la section 3.1 dispose que « [l]a procédure de sélection et de nomination aux postes vacants de la classe D-2 est également régie par la présente instruction ». Conformément à la section 7.7 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3/Rev.1, pour une décision de sélection à un poste de la classe D-2 comme dans le cas présent, l'organe de contrôle qui doit être saisi est le Groupe consultatif de haut niveau, et non « l'organe central de contrôle compétent » visé à la section 7.5. En outre, la décision de sélection n'a pas été prise à partir d'une liste de lauréates et lauréats au sens de l'instruction administrative ST/AI/2010/3/Rev.1.

20. La question est donc de savoir si les dispositions de l'instruction ST/AI/2020/5 peuvent s'appliquer par analogie (*mutadis mutandis*) à un processus de sélection pour un poste de classe D-2. Le Tribunal estime que ce n'est pas le cas. Au contraire, le législateur s'est efforcé délibérément et expressément de limiter l'application de cette disposition aux décisions de sélection examinées par un « organe central de contrôle » et n'a pas mentionné le Groupe consultatif de haut niveau. À cet égard, le Tribunal d'appel a déclaré que le Tribunal du contentieux administratif n'était pas une « cour constitutionnelle » (voir par exemple l'arrêt *Lloret Alcañiz et al.* (2018-UNAT-840), par. 98) et qu'il ne pouvait donc pas se prononcer sur le caractère raisonnable du choix du législateur dans une situation telle qu'en l'espèce.

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 ;

f. Le défendeur affirme qu'il faut des preuves claires et convaincantes d'un tel parti pris mais que jamais il n'y aura de telles preuves de préjugés raciaux. Pour que le Tribunal puisse connaître de questions d'injustice raciale, il faudra examiner les cas où celle-ci peut être raisonnablement déduite des faits. Dans une organisation internationale dont le personnel provient de tous les coins du monde, les tendances du recrutement à l'époque de la décision contestée sont une preuve évidente de partialité.

24. Le défendeur soutient en substance que toutes les politiques pertinentes ont été appliquées régulièrement dans la décision contestée.

25. Le Tribunal note de manière générale que l'instruction administrative ST/AI/2010/3/Rev.1 ne contient aucune disposition spécifique s'appliquant à la présente espèce et qui imposerait de privilégier ou de pénaliser les candidats de certains groupes régionaux tels que le Groupe des États d'Europe occidentale et autres États, ou concernant le sexe ou l'origine raciale. En revanche, le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte dispose que « [s]era dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ».

26. Cette disposition figurait expressément dans le texte de l'avis de vacance du Poste. On pouvait y lire également qu'aucune restriction ne serait imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires, que le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies tient à ce que son personnel comprenne autant de femmes que d'hommes et souhaite que la représentation géographique soit aussi diverse que possible, que les candidatures de femmes sont fortement encouragées et que pour le poste en question, les personnes d'États Membres mentionnés, qui étaient sous-représentés ou n'étaient pas représentés au Secrétariat de l'ONU au 31 octobre 2021, étaient vivement encouragées à faire acte de candidature. D'après l'avis de vacance et le mémorandum intérieur du 7 novembre 2022 adressée par la Secrétaire générale adjointe au président du Groupe consultatif de haut niveau concernant la

recommandation pour l'attribution du poste de directeur (D-2) de la Division de l'information et des médias, du Département de la communication globale, ni le Royaume-Uni ni l'Inde n'étaient sous-représentés au Secrétariat. Aucune mention n'était faite du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États, qui n'était donc pas un critère valable pour le décideur.

27. Considérant que les données chiffrées sur la parité femmes-hommes et l'équilibre géographique aux classes D-1 et D-2 au sein du Département de la communication globale parlent d'eux-mêmes, le Tribunal estime qu'en l'espèce, aucune disposition n'interdisait à la Secrétaire générale adjointe de recruter un Britannique à la place de la requérante compte tenu de leur sexe, de leur race et de leur origine géographique. Au contraire, il ressort du mémorandum intérieur du 7 novembre 2022 que le sexe, la nationalité et l'origine géographique et régionale du candidat sélectionné et de la requérante ont bien été pris en compte, de même que leurs performances à l'entretien axé sur les compétences.

*L'évaluation de la candidature de la requérante par le jury d'entretien a-t-elle été entachée de préjugés à son encontre ou de favoritisme en faveur du candidat sélectionné ?*

28. Les arguments de la requérante peuvent se résumer comme suit :

a. Le candidat masculin blanc et britannique retenu a obtenu 100 % à la présentation vidéo et un score parfait à l'entretien, le jury étant composé exclusivement de personnes du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États. Ces résultats dénotent une absence totale d'esprit critique à l'égard de sa prestation. Le fait que le candidat soit britannique et de sexe masculin a été spécifiquement mentionné par le jury comme un élément positif pour la diversité, alors qu'il prenait la tête d'une division comprenant, à la classe D-1, deux hommes britanniques et la requérante. Le fait que la requérante était une candidate d'un pays du Sud n'a pas été mentionné ;

b. L'évaluation des réponses de la requérante contient une critique injuste en ce qu'elle a perdu des points pour avoir utilisé un exemple suggéré par une question. Le jury composé uniquement de personnes du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États est même allé plus loin, exprimant des doutes concernant ses motivations, ce qui dénote un manque d'objectivité dans l'évaluation de sa réponse et un parti pris à son encontre. Ses réponses n'ont suscité aucun commentaire positif alors qu'elle avait satisfait à toutes les compétences et qu'elle était jugée apte à occuper le Poste, ce qui révèle plus encore que l'entretien a été entaché de partialité et d'inégalité de traitement ;

c. Les réponses du candidat sélectionné à plusieurs questions ne correspondaient pas véritablement à ce qui avait été demandé. Bien que l'évaluation d'une réponse puisse être subjective dans une certaine mesure, le fait que son imprécision n'ait pas pesé sur l'évaluation de son entretien dénote un manque d'esprit critique dans l'évaluation de ses réponses. Dans leurs notes, les membres du jury font l'éloge de ce que le candidat sélectionné « ferait » s'il occupait le Poste, ce qu'on ne peut vérifier en un entretien axé sur les compétences et qui dépasse largement le cadre d'un tel entretien ;

d. La subjectivité de l'évaluation de l'entretien du candidat retenu ressort également des appréciations de son caractère qui apparaissent tout au long des notes de l'entretien ;

e. En revanche, le jury a choisi de pénaliser la requérante pour son expérience au sein de l'Organisation, alors même que cette expérience figurait parmi les éléments souhaitables mentionnés dans l'avis de vacance, et dénigré sa performance à l'entretien, formulant des jugements généraux sur l'opportunité d'un recrutement interne. Bien qu'une expérience au sein de l'Organisation ait été mentionnée comme un élément souhaitable, l'absence totale de cette expérience chez le candidat sélectionné a été considérée comme

un avantage. Malgré ces jugements de valeur, le jury a conclu que la requérante était apte à occuper le Poste et qu'elle aurait pu être recrutée sans problème.

29. Le défendeur soutient essentiellement que la décision contestée relevait du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général en tant que décideur.

30. Le Tribunal note qu'il ressort des dossiers de la procédure de sélection, communiqués par le défendeur conformément à l'ordonnance n° 027 (NY/2024) du Tribunal en date du 7 mars 2024, que les mêmes questions exactement ont été posées au candidat sélectionné et à la requérante lors de l'entretien axé sur les compétences. En outre, la requérante n'a pas contesté que ces dossiers reflétaient fidèlement les réponses des candidats et les évaluations du jury d'entretien (voir à titre de comparaison l'arrêt *Sobier* (2022-UNAT-1208, par. 25), dans lequel le Tribunal d'appel a conclu le contraire).

31. Il ressort des dossiers que le jury d'entretien, dont la requérante n'a pas contesté la composition et qui semble avoir été régulièrement constitué conformément à l'alinéa b) de la section 1 et à la section 7.7 de l'instruction administrative ST/AI/2010/3/Rev.1, a conclu que les réponses du candidat retenu à l'entretien satisfaisaient pleinement aux 36 indicateurs utilisés. En revanche, il a estimé que les réponses de la requérante ne satisfaisaient entièrement qu'à 25 de ces mêmes indicateurs et partiellement aux 11 indicateurs restants. Le jury a donc estimé que le candidat retenu avait obtenu de meilleurs résultats que la requérante lors de l'entretien axé sur les compétences.

32. Le Tribunal note en outre que, selon la jurisprudence citée, il ne lui appartient pas d'examiner la teneur des réponses des candidats mais seulement de s'assurer que la procédure de sélection ne conduit pas à un résultat déraisonnable ou inéquitable. Ce n'est pas le cas en l'espèce. Le Tribunal estime en outre que même si le candidat retenu manque d'expérience dans le domaine pertinent pour le Poste, rien dans les résumés écrits des réponses des candidats et les délibérations du jury d'entretien ne donne crédit à l'allégation de la requérante selon laquelle la décision contestée ait pu être de quelque

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<sup>er</sup> avril 2024

Enregistré au Greffe de New York le 1<sup>er</sup> avril 2024

*(Signé)*

Isaac Endeley, greffier, New York