



Cas n° : UNDT/NBI/2009/019

Jugement n° : UNDT/2011/060

Date : 31 mars 2011

Introduction

1. Le requérant, fonctionnaire du Bureau des services de contrôle interne (BSCI), a présenté trois demandes à l'ancienne Commission paritaire de recours afin de contester des décisions de ne pas le choisir pour occuper deux postes de classe P-5 à New York et à Vienne et une décision de ne pas examiner sa plainte contre un autre fonctionnaire à titre disciplinaire au sens de la circulaire ST/AI/371 (Mesures et

Mission de l'ONU en République démocratique du Congo (« MONUC ») avec un contrat de durée limitée. En septembre 2005, il fut affecté au Bureau régional de la Division des enquêtes du BSCI à l'Office des Nations Unies à Nairobi (« ONUN ») en qualité de coordonnateur régional. En février 2006, il fut nommé directeur des opérations par intérim du Groupe 2 de cette division des enquêtes et chargé, entre autres fonctions, de diriger les opérations au jour le jour de celle-ci en Afrique¹ et en Haïti². Le 1^{er} mars 2006, il obtint un contrat de durée déterminée à la classe P-4.

6. Le 25 janvier 2008, un avis de vacance de poste fut affiché sur le site « Galaxy » de l'ONU sur la Toile pour le poste d'enquêteur principal, de classe P-5, au Bureau de New York de la Division des enquêtes (« le poste de New York »). Le requérant se porta candidat et fut interrogé pour ce poste le 9 avril 2008. À la suite de l'entretien, quatre candidats, dont le requérant, figuraient sur la liste des candidats recommandés transmise à l'organe de contrôle du BSCI, qui recommanda ensuite que le Chef du Bureau, M^{me} Inga-Britt Ahlenius, alors Secrétaire générale adjointe aux services de contrôle interne, procède au choix final.

7. Alors que le requérant

9. Entre-temps, le 22 octobre 2008, un avis de vacance fut affiché sur Galaxy pour le poste d'enquêteur principal de classe P-5 à la Division des enquêtes du BSCI à Vienne (« le poste de Vienne »). Le requérant se porta candidat à ce poste le 4 novembre 2008, passa une épreuve écrite le 23 janvier 2009 et eut un entretien le 26 janvier suivant. Le groupe chargé des entretiens soumit une liste de trois candidats, dont le requérant, à l'organe de contrôle du BSCI, qui recommanda à la Secrétaire générale adjointe aux services de contrôle interne de l'époque de faire le choix final.

10. Une fois encore, le requérant fut jugé pleinement qualifié pour le poste mais la

concernant sa demande de procédure simplifiée. Le requérant a eu une occasion pleine et juste de présenter son affaire et n'a pas exercé ce droit ».

14. Selon la partie pertinente de l'article 9 du Règlement de procédure du Tribunal :

« Une partie peut demander que l'affaire soit jugée selon une procédure simplifiée lorsque les faits de la cause ne sont pas contestés et qu'elle est en droit de voir le Tribunal statuer uniquement sur un point de droit ».

15. Cette demande du défendeur n'a pas du tout été considérée par le Tribunal car son auteur n'a pas établi clairement qu'il n'y avait plus de fait matériel à juger. Que le requérant n'ait pas présenté d'exposé des faits et des affirmations juridiques est considéré par le Tribunal comme regrettable et un affront sérieux à son autorité. Néanmoins, l'absence d'exposé des faits dans la présente affaire ne sera pas la raison pour laquelle une demande de procédure simplifiée est acceptée. L'exposé des faits à pour objet d'aider le Tribunal dans son examen de l'affaire ; il n'est pas conçu pour remplacer les conclusions écrites qui, comme le note le Tribunal, consistent généralement en la requête et la réplique. Ayant examiné les conclusions écrites et les éléments de preuve supplémentaires fournis par les parties, le Tribunal a considéré qu'il existait une véritable question de fait matériel nécessitant une audience pour être réellement réglée. Le Tribunal n'autorisera pas de procédure simplifiée de manière irrationnelle ou peu judicieuse ou au hasard comme semble le demander le défendeur.

Questions

16. Sur la base des thèses écrites et orales des parties, le Tribunal considère que ce qui suit représente les questions de droit qu'il convient de déterminer au sujet des décisions de ne pas choisir le requérant pour les postes de New York et de Vienne :

- a. Le requérant a-t-il fait l'objet de positions partisans, de préjugés ou de discrimination pendant les procédures de sélection ?

mauvais traitements à la Secrétaire générale adjointe, qui ignora sa plainte. En dernier ressort, il signala aussi la situation au Secrétaire général.

21. Le requérant prétend que M^{me} Ahlenius, alors Secrétaire générale adjointe aux services de contrôle interne, fit preuve de préjugés à son égard en s'abstenant délibérément d'affecter un poste de directeur des opérations de classe P-5 à la Division des enquêtes du BSCI à Nairobi pour l'empêcher d'être promu P-5. En outre, qu'elle ait accepté l'évaluation d'ensemble faite à son sujet par le groupe chargé des entretiens alors qu'elle connaissait elle-même ses compétences, ses qualifications et son expérience prouve qu'elle était partielle à son égard.

22. Enfin, le requérant affirme que le fait que la direction du BSCI ne se soit pas préoccupée de la disparité de classe entre les postes des divisions des enquêtes du BSCI dans les différents lieux d'affectation (New York, Vienne et Nairobi) afin de ne pas avoir à reclasser son poste et de le priver de possibilités de promotion est aussi une preuve de partialité, de préjugés et de discrimination.

Thèses du défendeur

23. Le défendeur fait valoir que la candi

sur le fichier puis choisi pour un autre poste de classe P-5 à Nairobi par M. Michael Dudley⁴, qui faisait partie de ce groupe.

25. Enfin, la décision prise par M^{me} Ahlenius de désigner un autre candidat au poste représente un exercice légitime de pouvoir discrétionnaire et conteste l'allégation du requérant selon laquelle la structure de la Division des enquêtes du BSCI a été conservée dans un état particulier parce que la direction entendait le priver de possibilités de promotion.

Considérations

26. Il est bien établi en droit que, dans des litiges civils, c'est normalement à la partie qui soulève l'affaire ou qui formule des allégations qu'il incombe de prouver ses dires avec le degré de certitude requis (autrement dit le degré de preuve à atteindre). Dans les affaires civiles, le degré de preuve à atteindre est « une prépondérance des preuves » ou un « équilibre de probabilités ». Dans la célèbre affaire *Miller c. Ministre des pensions* (1947) 2 All ER 372, le juge (à l'époque) Denning eut à dire au sujet du degré de preuve dans les affaires civiles :

« Ce degré est bien déterminé. Il doit inclure un degré raisonnable de probabilité, qui ne doit cependant pas être aussi élevé que dans une affaire pénale. Si les preuves sont telles que le tribunal peut dire : « nous pensons qu'il est plus probable qu'improbable », la preuve est apportée, si les probabilités sont égales, elle ne l'est pas ».

27. Il est reconnu aussi que, dans la majorité des cas, il est difficile d'obtenir des preuves catégoriques que la prétendue discrimination a eu lieu. À la place, il existera très probablement des preuves contradictoires manifestant les perceptions très différentes des parties. Face à cette difficulté concernant les preuves, une recherche en deux étapes des preuves de discrimination a été mise au point dans l'affaire *Igen Ltd et consorts c. Kay Wong*⁵.

⁴ M. Dudley est actuellement directeur adjoint de la Division des enquêtes du BSCI..

⁵ 2005/ 3 All ER 812 ou /2005/EWCA Civ 142.

28. Premièrement, la partie qui saisit le Tribunal (« le requérant ») doit démontrer qu'il existe une affaire recevable ou une affaire qui, de prime abord, équivaut à de la discrimination. Comme il est difficile de trouver des éléments de preuve qui confirment la discrimination, il est loisible au Tribunal d'inférer raisonnablement une discrimination de la totalité des éléments de preuve qui lui sont présentés. Si le requérant est en mesure de prouver l'existence d'une affaire recevable, la charge de la preuve se déplace vers le défendeur, qui doit alors montrer, d'après le bilan des probabilités, que ce qu'il a fait n'était pas discriminatoire.

29. Dans la présente instance, le requérant prétend que certaines personnes faisant partie de la direction du BSCI ont eu une conduite partielle ou discriminatoire, et que deux de ces personnes ont eu un rôle clef dans le recrutement pour le poste de New York : M. Postica, qui était le chef de service concerné par la vacance de poste et était chargé de préparer et de conduire la procédure de recrutement, et M^{me} Ahlenuis à qui, en tant que chef de département, incombait le choix final. Donc, initialement, c'est au requérant de prouver, par une prédominance des preuves, qu'il y a eu discrimination de la part de M. Postica et de M^{me} Ahlenuis et que cette discrimination a ensuite pesé sur le choix à son détriment.

Partialité du chef de service concerné par la vacance de poste

30. En développant la présente affaire, le requérant avance qu'il existait des différends professionnels sérieux entre M. Guerassev et M. Gough et que M. Postica était du côté de M. Guerassev et, par là, créait une animosité entre lui-même et M. Gough. Le requérant a déposé qu'il était devenu une victime collatérale de l'animosité entre MM. Gough et Postica parce qu'il était vu comme faisant partie du camp de M. Gough, étant donné que lui-même et M. Gough étaient tous les deux Australiens et qu'il avait été recruté par M. Gough.

31. De plus, le requérant affirme qu'en raison des hostilités entre les deux supérieurs, les équipes qu'il dirigeait ne recevaient pas l'appui qui leur était dû et que, parce qu'il les dirigeait, il avait jugé approprié de parler ouvertement de ce manque d'appui, ce qui avait eu pour effet que M. Postica lui était devenu ouvertement

hostile. Le requérant affirme que le parti pris de M. Postica contre lui a déteint sur la procédure de recrutement au poste de New York, ce qui a constitué un des éléments déterminants de cette procédure.

32. À l'appui de son allégation de comportement discriminatoire, le requérant demanda à M. Dean Norley, le candidat qui avait été choisi initialement pour le poste de New York mais fut mis ensuite à l'écart par le Bureau de la gestion des ressources humaines, de témoigner pour lui. M. Norley déposa qu'il était bien connu qu'il y avait un conflit ancien entre le requérant et divers supérieurs, plus précisément M. Postica, M. Guerassev et M^{me} Ahlenius. Le témoin déclara qu'il avait lui aussi été victime de ce conflit ancien et expliqua que les personnes qui s'élevaient contre les normes professionnelles ou la déontologie des personnes ayant un pouvoir au BSCI ou les remettaient en question étaient soumis à « une juste rétribution ». Il ajouta qu'il y avait eu un certain nombre de désaccords professionnels concernant la façon dont le requérant travaillait et que, lorsque celui-ci avait voulu en parler avec les intéressés, des courriels avaient été abondamment diffu

35. Le requérant soumis aussi à titre de preuve un enchaînement de courriels entre le personnel du BSCI, dont lui-même, M. Po

freiner/.../ Vos commentaires /FP/ ne sont ni utiles ni explicatifs. Ils sont un bon exemple des raisons pour lesquelles le personnel du BSCI à New York est aussi déconnecté de celui qui travaille dans tous les autres postes. Ils perpétuent simplement les impressions que nous avons d'eux /.../. Néanmoins, je vous remercie vraiment d'avoir choisi ce moment pour m'envoyer votre courriel. Il vient renforcer dans mon esprit l'idée que je fais bien de quitter ce service /.../ Aussi longtemps que vous êtes de fait dans une position de pouvoir au bureau de New York, il y a peu d'espoir que cette division avance ».

38. M. Postica répondit, entre autres :

« tout d'abord, à la lecture de votre courriel, je suis plus qu'heureux que vous aussi quittiez la Division des enquêtes. Je ne souhaite pas avoir un collègue qui conteste mon intégrité –qui plus est sans la moindre preuve. Mais, vous savez, ceci encore montre que nous n'avons pas tous la même conception du vrai sens du mot « preuve ». Je ne doute pas que, dans vos nouvelles fonctions, vous en apprendrez plus. Donc, bonne chance ».

39. Compte tenu de l'hostilité, tant latente que déclarée, instillée dans les courriels présentés par le requérant et des dépositions orales de M. Norley, de M. Dudley et du requérant, on peut être fondé à déduire qu'il existait de l'animosité entre M. Postica et le requérant et que cette animosité dépassait de beaucoup de simples désaccords professionnels, comme l'a affirmé le défendeur. De fait, cette animosité est devenue personnelle et de mauvais goût, à l'opposé de relations professionnelles. Ces relations négatives permettent de déduire en outre que M. Postica nourrissait des préventions à l'encontre du requérant.

40. La question est maintenant de déterminer si les préventions de M. Postica à l'égard du requérant ont déteint sur la procédure de sélection au détriment de celui-ci. M. Dudley a dit au Tribunal que, pendant l'entretien, rien de notable n'a suggéré du favoritisme, de l'agression ou de l'animosité de la part de M. Postica envers le requérant. Le Tribunal ne doute pas que M. Postica n'a pas montré ouvertement son hostilité envers le requérant pendant l'entretien mais il ne découle pas de cela que de l'hostilité n'était pas présente. Comme il a déjà été noté, dans les affaires comme celle-ci, on ne trouvera pas de preuve non ambiguë que la conduite alléguée a eu ou n'a pas eu lieu. Donc, c'est une raison de plus pour que le Tribunal examine de près les circonstances dans le cas d'espèce.

Cas n

ces préventions se sont clairement manifestées lorsqu'elle eut à faire le choix final en qualité de chef de département. Il affirme que ces préventions se sont manifestées lorsqu'elle s'est abstenue délibérément d'affecter un poste de directeur des opérations de classe P-5 à la Division des enquêtes du BSCI à Nairobi pour l'empêcher d'être promu P-5 et qu'elle a accepté l'évaluation globale que le groupe chargé de l'entretien a faite de lui alors qu'elle connaissait personnellement ses compétences, ses qualifications et son expérience.

45. En février 2006, le requérant, M. Postica et un fonctionnaire appelé AM furent nommés directeurs des opérations par intérim, à la classe P-4, respectivement à Nairobi, New York et Vienne. Un avis de vacance temporaire d'un poste P-5 à la Division des enquêtes du BSCI à New York fut affiché le 14 juillet 2006. Répondant à une question du requérant concernant cet avis de vacance, le Directeur de la Division des enquêtes de l'époque dit : «... nous avons demandé un poste P-5 à Nairobi dans le budget ordinaire et je suis sûr qu'un tel poste sera créé à un moment ou un autre dans un avenir proche ». Le directeur des opérations P-4 à New York, qui était M. Postica, fut choisi pour cette vacance temporaire et promu Directeur des opérations à la classe P-5. Le Directeur des opérations à Vienne fut ultérieurement promu à la classe P-5 sur la base d'un avis de vacance temporaire après qu'un poste P-5 précédemment occupé soit devenu vacant à la Division des enquêtes du BSCI à Vienne.

46. Un enquêteur principal P-5 qui était employé à la Division des enquêtes du BSCI à New York quitta ses fonctions le 31 octobre 2006 et, à ce moment là, le requérant et M. Gough s'attendaient à ce que cette vacance serve à créer un poste P-5 de Directeur des opérations à Nairobi, de sorte que les postes de directeurs des opérations soient tous de la même classe dans les trois lieux d'affectation. Cela ne fut malheureusement pas le cas puisque le poste vacant fut conservé à New York et qu'un autre fonctionnaire fut choisi pour l'occuper en novembre 2007. Entre-temps, en juillet 2007, un autre poste P-5 fut créé à la Division des enquêtes du BSCI à Vienne et, en novembre 2007, ce poste fut transféré à la Division des enquêtes du

BSCI à New York, sa vacance étant affichée ultérieurement le 25 janvier 2005. Ce poste fait l'objet de la présente demande.

47. Il aurait été certes juste que l'un des postes P-5 devenus libres aux bureaux de New York et de Vienne soit réaffecté à la Division des enquêtes du BSCI à Nairobi, mais le requérant n'a présenté aucun élément de preuve qui aurait conduit le Tribunal à conclure que cette absence de transfert d'un poste P-5 de directeur des opérations à Nairobi a constitué une omission délibérée de la part de la Secrétaire générale

Cas n

Thèses du défendeur

53. Le défendeur avance que le requérant a été invité à participer à un entretien sur la base des compétences pendant lequel il a eu l'occasion de démontrer qu'il possédait les compétences et les connaissances spécialisées recherchées et qu'il convenait pour le poste. Le défendeur affirme que le dossier de sélection établi par des méthodes fondées et mesurables montre que le requérant a été examiné pleinement et équitablement par rapport aux critères d'évaluation applicables conformément aux dispositions du paragraphe 7 de la circulaire ST/AI/2006/3. Au sujet des allégations du requérant concernant les questions posées pendant l'entrevue, le défendeur affirme :

« Les questions de compétence générique ne sont pas ciblées en fonction des atouts particuliers de tel ou tel candidat pour garantir une procédure équitable, qui consiste entre autres à évaluer la notice personnelle et le rapport d'évaluation et de notation de chaque candidat. L'évaluation est donc pleinement en accord avec les qualifications de chaque candidat et, chacun d'eux ayant été soumis à une évaluation exactement identique, elle est objective et non discriminatoire. »

Considérations

54. Les attributions pour ce poste sont énumérées expressément dans l'avis de vacance qui indiquait, entre autres, que le titulaire planifie, organise, conduit et/ou dirige les enquêtes concernant des affaires sérieuses et complexes dans les domaines de la corruption, de la fraude et de la criminalité financière. Les compétences pour ce poste sont, entre autres, les suivantes :

- a. Professionalisme : connaissances, maîtrise et expérience spécialisées concernant les enquêtes sur les cas de corruption, fraude et crime financier; aptitude démontrée à diriger des enquêtes financières sérieuses et complexes, à produire des rapports et à revoir et corriger le travail de tiers, aptitude à interroger des témoins dans des cas complexes de criminalité à col blanc;
- b. Aptitude à diriger : aptitude démontrée à donner des orientations stratégiques, planifier et définir des ordres de priorité pour les enquêtes et les

analyses concernant la fraude et la corruption ; expérience documentée d'une gestion excellente et de compétences techniques en matière d'aptitude à diriger des enquêtes concernant la fraude et la corruption.

55. En matière d'expérience de travail, il était demandé : au moins 10 années d'expérience de responsabilités croissantes dans des enquêtes spécialisées concernant l'application des lois, dans une administration publique ou un organisme d'investigation national ou international, y compris d'enquêtes pénales et/ou administratives, ou une expérience équivalente dans le secteur privé ou équivalent spécialisé dans la fraude interne à col blanc ou les enquêtes concernant la corruption.

56. Dans le rapport du BSCI pour 2007 sur le renforcement du dispositif d'investigations⁷, le BSCI fait observer que la structure d'alors de sa Division des enquêtes était parmi les causes des problèmes qu'elle rencontrait. Le rapport note de manière révélatrice que les enquêtes du BSCI concernaient des affaires impliquant des manquements d'ordre financier ou économique de la part de fonctionnaires ou de sous-traitants et des manquements administratifs de fonctionnaires, ainsi que des cas d'exploitation et d'abus sexuels de la part de fonctionnaires de l'ONU. À ce sujet, le rapport ajoutait :

« 43. Les deux grands types d'enquête menés par la Division des investigations font appel à des compétences et des expériences professionnelles très différentes. L'expérience acquise par le Bureau au fil des années et les conclusions du rapport de l'expert militent vigoureusement en faveur de la constitution d'équipes ou d'unités dotées d'enquêteurs spécialisés ... De même, un spécialiste de la criminalité financière connaissant à fond le système bancaire et les différents moyens de dissimuler la corruption, les malversations et les détournements de fonds ne possédera pas nécessairement la même compétence pour enquêter sur des cas d'exploitation et d'abus sexuels. Le Bureau a donc décidé de constituer des équipes d'enquêteurs spécialisés dotées des compétences et de l'expérience voulues chacune dans son domaine.

44. Cette spécialisation des équipes facilitera la concentration des efforts et l'acquisition des compétences dans chacun des deux grands types d'enquête, ainsi que la mise au point des outils et des techniques requis, ce qui permettra d'améliorer la qualité et la rapidité des investigations ».

⁷ Annexe I du document A/62/582 (Renforcement du dispositif d'investigation).

57. En outre, dans un courriel du 15 décembre 2007, M^{me} Ahc1.02 0 0 12007, M

60. Le témoignage de M. Dudley a corroboré celui du requérant. M. Dudley a déposé que les questions, qui ont été rédigées uniquement par M. Postica, étaient des « questions concernant des compétences assez génériques », et qu'elles étaient plutôt élémentaires pour un candidat à un poste P-5. Il déposa en outre que le groupe chargé de l'entretien n'avait posé aucune question particulière concernant l'expérience que les candidats avaient des enquêtes dans les domaines fiscal, économique et administratif.

61. D'après l'avis de vacance et d'autres documents déjà mentionnés, le poste de New York exigeait manifestement un certain degré de compétences spécialisées ou spéciales dans les domaines fiscal, économique et administratif. Si l'on considère à la fois les dispositions des paragraphes 1 à 4.4 de la circulaire ST/AI/2006/3 et l'avis de vacance, le rapport du BSCI et le courriel de la Secrétaire générale aux services de contrôle interne de l'époque, la seule conclusion logique que l'on peut en tirer est que les questions posées pendant l'entretien auraient dû être liées très précisément aux fonctions du poste telles qu'elles sont décrites en détail dans l'avis de vacance, autrement dit aux enquêtes dans les domaines fiscal, économique et administratif et qu'elles auraient dû correspondre aux compétences recherchées.

62. L'avis de vacance étant très précis, on se serait attendu à ce que les questions posées visent à déterminer l'expérience qu'avaient les candidats des enquêtes dans les domaines fiscal, économique et administratif. Le Tribunal estime que cela n'a pas été le cas. Le défendeur voudrait que le Tribuna

annoncée, faute de quoi tout l'entretien ne sert à rien. Le Tribunal considère que le but que le BSCI recherchait en formulant l'avis de vacance pour le poste de New York de sorte qu'il réponde tout particulièrement aux exigences dans les domaines fiscal, économique et administratif n'a pas été atteint par le groupe chargé de l'entretien qui a posé des questions générales et simplistes pendant celui-ci. Dans ces conditions, ce que le Tribunal déduit est que ces questions ont été conçues sur mesure pour un candidat particulier.

64. Lorsqu'un avis de vacance n'est pas générique mais définit des attributions et des compétences tout à fait particulières ou exceptionnelles, comme c'est le cas ici, le groupe chargé de l'entretien ne peut pas poser des questions générales et s'attendre à ce que les candidats répondent à l'aveuglette en espérant que leurs réponses tombent juste par pur hasard. Le Tribunal considère donc que les questions posées par le groupe chargé de l'entretien pour le poste de New York n'étaient pas conformes aux dispositions applicables de la circulaire ST/AI/2006/3 en ce qu'elles n'étaient pas objectives et n'avaient pas trait aux fonctions ou aux compétences correspondant au poste. Ceci s'est fait au détriment du requérant parce que les questions génériques et élémentaires qui lui furent posées ne lui permirent pas de mettre en valeur l'expérience spécialisée qu'il possédait en matière d'enquêtes dans les domaines fiscal, économique et administratif pendant cette entrevue plutôt cruciale.

La décision de choisir M. Norley pour le poste de New York était-elle conforme aux dispositions de la circulaire ST/AI/2006/3 ?

65. Le sous-paragraphe 4.3 de la circulaire ST/AI/2006/3 dit, dans sa partie pertinente :

« L'avis de vacance précise les qualifications, aptitudes et compétences requises (...) ».

Thèses du requérant

66. Le requérant avance qu'il n'a pas subi un examen complet et équitable pour le poste car le candidat choisi n'avait pas fait le minimum d'études requises pour le poste et ne possédait pas non plus les compétences définies dans l'avis de vacance.

Thèses du défendeur

67. Le défendeur reconnaît dans sa réplique qu'il n'était pas possible d'offrir au candidat initialement choisi sur la liste recommandée de le recruter pour le poste car il n'avait pas fait les études requises par les critères définis dans l'avis de vacance. Néanmoins, cette question n'a été déterminée qu'après l'achèvement de la procédure de sélection ainsi que des formalités préalables au recrutement accomplies par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Dans cette situation, le défendeur avance que la procédure de sélection n'a pas été faussée par ce retournement et que l'affaire n'a pas eu d'impact sur l'examen de la candidature du requérant.

Considérations

68. Dans *Lopes Braga*⁸, l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies a souligné l'importance qu'il y avait à respecter strictement les conditions énoncées dans les avis de vacance. Il est notable que l'ancien Tribunal administratif, dans la partie pertinente, a été de l'avis suivant :

« En indiquant dans l'avis de vacance de poste, toutefois, qu'un diplôme universitaire était exigé, le défendeur a fait d'un tel diplôme une condition indispensable pour être retenu pour le poste et il ne peut maintenant prétendre que la possession d'un tel diplôme n'était qu'un des éléments entrant dans la décision. Admettre le contraire porterait préjudice non seulement au requérant, qui a été trompé et n'a pas été équitablement pris en considération pour le poste sur la base de critères objectifs, mais aussi à tous les candidats potentiels qui n'ont pas fait acte de candidature parce qu'ils ne possédaient pas de diplôme universitaire ».

69. Le Tribunal du contentieux administratif fait sien ce principe de droit. L'avis de vacance pour le poste de New York exigeait un diplôme universitaire du niveau du

⁸ Jugement N° 1122(2003).

mastère, de préférence en droit ou dans des domaines d'enquête apparentés. À défaut, un diplôme universitaire du premier degré conjugué à une expérience qualifiant pour le poste pouvait être accepté au lieu d'un diplôme du niveau du mastère.

70. M. Norley a été initialement choisi sur la liste recommandée mais aucune offre de nomination au poste ne lui a été faite parce que le Bureau de la gestion des ressources humaines a considéré qu'il ne remplissait pas les conditions énoncées dans l'avis de vacance en ce qui concernait les diplômes. M. Norley a déclaré à l'audience qu'il ne possédait pas de diplôme universitaire équivalent à un mastère lorsqu'il s'est porté candidat au poste de New York. Le défendeur a aussi reconnu que M. Norley ne répondait pas au critère défini dans l'avis de vacance au sujet des diplômes. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal ne se lancera pas dans un long développement sur la question de savoir si M. Norley remplissait les conditions pour être nommé au poste de New York parce que, manifestement, ce n'était pas le cas.

71. Il est cependant essentiel que le Tribunal examine de près l'affirmation du défendeur selon laquelle le fait que M. Norley ne remplisse pas les conditions n'a été examiné qu'une fois que la procédure de sélection fut achevée et que le Bureau de la gestion des ressources humaines eut accompli les formalités préalables au recrutement. Le défendeur fait valoir en outre que le tour pris par les événements n'a eu aucun effet ni sur la procédure de sélection ni sur l'examen de la candidature du requérant.

72. M. Norley a dit à l'audience qu'au moment où il s'est porté candidat au poste, il y a eu des contestations sur la question de savoir si ses qualifications équivalaient ou non à ce qu'exigeait l'avis de vacance. Il expliqua qu'il n'avait pas de baccalauréat mais, sur la base de son expérience et d'un diplôme du second degré en investigation, il avait été autorisé à suivre des études de mastère dans le système d'enseignement australien. Bien qu'il n'ait pas mené ces études de mastère à leur fin, il se porta candidat au poste dans tous les cas et laissa le soin « à qui de droit » de déterminer s'il remplissait ou non les conditions pour le poste. La déposition de M. Dudley ne fit pas grand-chose pour étayer l'assertion du requérant selon laquelle l'impossibilité

pour M. Norley d'obtenir le poste ne fut déterminée qu'une fois achevée la procédure de sélection. Lorsqu'on demanda à M. Dudley si M. Norley faisait des études

74. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal conclut que le choix de M. Norley, qui ne possédait pas les diplômes voulus, n'était pas conforme aux dispositions du sous-paragraphe 4.3 de la circulaire ST/AI/2006/3 et donc a lésé le requérant.

L'évaluation d'ensemble a-t-elle été juste ?

75. La partie pertinente du sous paragraphe 5.1 de la circulaire ST/AI/2006/3 prévoit ce qui suit :

« Toutefois, l'expérience, les connaissances et la mémoire institutionnelle liées aux fonctions doivent être considérées comme l'apport personnel du candidat à la réalisation des objectifs de l'Organisation et, de ce fait, constituent un élément important de la procédure de sélection. »

76. Les sous-paragraphe 7.5 et 7.6 de la circulaire ST/AI/2006/3 chargent le chef de service concerné par la vacance de poste d'établir un compte rendu raisonné et documenté de l'évaluation des candidats par rapport aux exigences et compétences exposées dans l'avis de vacance.

Thèses du requérant

77. Le requérant affirme que des notes délibérément abaissées lui ont été attribuées dans l'évaluation finale de sorte que son nom soit inscrit sur la liste recommandée de candidats tout en assurant que son évaluation serait inférieure à celles des autres personnes inscrites sur la liste, ce qui justifierait qu'un autre candidat soit choisi.

Thèses du défendeur

78. Le défendeur explique que le dossier du requérant a été considéré comme répondant aux conditions pour le poste et qu'il a été inscrit sur la liste des candidats recommandés. Néanmoins, en application des pouvoirs conférés par les dispositions du sous-paragraphe 9.2 de la circulaire ST/AI/2006/3, la Secrétaire générale adjointe aux services de contrôle interne à l'époque a décidé de nommer un autre candidat au poste figurant sur la liste approuvée par l'organe central de contrôle. Il s'agissait d'un exercice valide de son pouvoir discrétionnaire et qui ne signifiait pas en soi ou par soi que le requérant n'avait pas été pris pleinement et justement en considération.

79. Le défendeur fait valoir que le Secrétaire

aux niveaux national et international » et avait occupé auparavant des postes au Tribunal pénal international pour le Rwanda (TPIR) et à la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK). Ce qui laisse perplexe, c'est que le groupe chargé des entretiens a considéré que, parce qu'elle avait été procureur adjoint de district, elle avait des « compétences plus solides en matière d'enquête à la hauteur des exigences du poste » que le requérant qui est un enquêteur qualifié ! Il aurait été plus utile au groupe chargé des entretiens de considérer le type d'expérience, ainsi que le travail et les résultats effectivement obtenus pour déterminer l'aptitude et les possibilités des candidats à exercer les fonctions du poste avec succès.

85. Au sujet des langues, l'avis de vacance demandait que les candidats maîtrisent l'anglais oral et écrit et, de préférence, aient une connaissance de travail d'autres langues officielles de l'ONU. M. Norley obtint 10 points pour ses aptitudes en anglais. Le candidat choisi, qui maîtrise l'anglais et a des connaissances en espagnol, français et italien obtint 10 points. La troisième candidate, qui maîtrise l'anglais et a des connaissances du français, obtint 15 points alors que le requérant, qui maîtrise l'anglais et connaît le français, obtint 12 points. Ici, l'arbitraire dans l'attribution des points défie la logique. M. Dudley a essayé en vain de convaincre le Tribunal que la note obtenue par le requérant était aussi juste parce qu'il n'avait pas passé avec succès l'examen d'aptitudes linguistiques de l'ONU en français. D'après les éléments de preuve disponibles, la troisième candidate ne l'avait pas passé non plus mais elle obtint 3 points de plus que le requérant pour sa connaissance du français. Le Tribunal est simplement stupéfait devant la logique de M. Dudley.

86. Au sujet des études, l'avis de vacance exigeait un diplôme universitaire du niveau du mastère, de préférence en droit, ou dans des domaines d'enquête pertinents, ou un diplôme universitaire du premier degré conjugué à une expérience qualifiant pour le poste. Le requérant a obtenu 12 points, assortis du commentaire contradictoire suivant : « (Le requérant) a un mastère en administration des affaires qui correspondant aux exigences pour ce poste ». Comme il avait le diplôme voulu et l'expérience demandée, il n'existait aucune raison tangible de ne pas lui attribuer une

note supérieure. Le Tribunal note que M. Dudley, qui n'avait pas plus de diplôme universitaire supérieur que de diplôme universitaire élémentaire, obtint 15 points. Le groupe chargé de l'entretien a cependant été d'avis que cette situation était « conforme aux exigences du poste ». De plus, le défendeur affirme qu'il était correct

89. Le Tribunal est horrifié par cet acte éhonté de malignité et le mépris flagrant des règles et règlements appliqués par l'Organisation aux procédures de sélection qui a été mis à nu dans les paragraphes précédents. Malheureusement, la seule raison que le Tribunal peut donner pour expliquer des actes d'obstruction aussi choquants est la malveillance

90. Le Tribunal ne peut que juger inconsidérées ou gravement négligentes la conduite scandaleuse de M. Postica et l'attitude nonchalante de MM. Dudley et Pillay pendant la procédure de sélection. Notant que c'est au Secrétaire général qu'il appartient de décider des mesures à prendre pour que ces personnes rendent compte de leurs actes à la lumière du présent jugement, que ces actes leur aient été *obiter dicta* ou *ratio decidendi*, le Tribunal tient à souligner qu'il serait regrettable que le Secrétaire général demeure passif face à eux. Il convient de réagir avec le plus de sévérité possible à cette culture régnante d'impunité et de rappeler aux responsables supérieurs que, quelque haut qu'ils soient placés, la loi est au-dessus d'eux⁹.

91. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal conclut que l'évaluation d'ensemble du candidat n'a pas été juste car elle n'a pas été faite par rapport aux exigences et compétences définies dans l'avis de vacance, son expérience, ses connaissances et ses compétences ayant été complètement ignorées. L'impression globale est que ce que ce que voulait le groupe chargé de l'entretien n'était pas tant trouver le meilleur candidat que se débarrasser du requérant. Le Tribunal tient à souligner qu'il est flagrant que ceux qui avaient pour mission d'évaluer les candidats ont montré des préventions des plus éhontées envers le requérant.

Conclusion concernant le poste de New York – Question 2

92. Le Tribunal conclut que la procédure de recrutement pour le poste de New York n'a pas été conforme aux dispositions applicables de la circulaire ST/AI/2006/3 et qu'en raison de cette non-conformité, la candidature du requérant à ce poste n'a pas été examinée de manière complète et juste.

⁹ Dr. Thomas Fuller(1733).

Considérations

Partialité du groupe chargé de l'entretien

96. Le Tribunal note que le requérant n'a nulle part dans ses thèses allégué que le groupe chargé des entretiens pour le poste de Vienne était partial ou prévenu à son

Les dispositions applicables aux candidats du fichier énoncées dans la circulaire ST/AI/2006/3 ont-elles été respectées par le défendeur?

100. Selon le sous-paragraphe 9.3 de la circulaire ST/AI/2006/3, les candidats figurant sur une liste approuvée par un organe central de contrôle autres que le candidat sélectionnés pour le poste vacant sont inscrits dans un fichier de candidats retenus aux fins d'exercer des fonctions analogues. Le sous-paragraphe 7.8 de la circulaire ST/AI/2006/3 dispose que le directeur de programme peut recommander au chef de département ou de bureau la sélection immédiate d'un candidat qualifié inscrit dans le fichier qui réunit les conditions requises sans en référer à l'organe central de contrôle.

Thèses du requérant

101. Le requérant affirme qu'en tant que candidat qui a été inscrit dans le fichier pour un poste similaire (c'est-à-dire le poste de New York), il aurait dû simplement être choisi pour le poste de Vienne et que la décision de ne pas le choisir indique qu'il a été mis de côté délibérément.

Considérations

102. Le Tribunal a demandé au Chef de la Section de recrutement et de planification du Service de la gestion des ressources humaines à l'ONUN de témoigner en tant qu'expert au sujet de la gestion du fichier. Le Chef de la section de recrutement a déclaré que, face à un candidat du fichier, un chef de service concerné par le poste à pourvoir peut choisir, soit de recommander que soit choisi immédiatement le candidat

Cas n°

Thèses du défendeur

109. Aussi longtemps que la candidature de fonctionnaires est examinée de manière pleine et juste en vue de la sélection, le Secrétaire général jouit d'une très grande latitude dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire de nommer ou promouvoir le personnel. La procédure de sélection pour ce poste a été conforme aux règles de l'Organisation en ce que le requérant a été invité à participer à un entretien sur la base des compétences et à des épreuves écrites pendant lesquels il eut l'occasion de montrer qu'il convenait pour le poste. Sur la base de la procédure de sélection, la candidature du requérant a été pleinement et justement examinée par rapport aux critères d'évaluation applicables.

110. Au sujet de l'évaluation des résultats du requérant, la raison pour laquelle il a pu être mieux noté dans son rapport d'évaluation et moins bien dans son évaluation en qualité de candidat est que les deux évaluations sont faites par des personnes différentes dans des rôles différents. De plus, elles reposent sur des critères différents, pour des activités différentes et servent des buts différents. En outre, le rapport d'évaluation établi par M. Dudley portait sur les résultats du requérant dans la classe P-4 alors que les évaluations concernant sa candidature concernaient son aptitude à être promu P-5.

Considérations

111. Le défendeur a reçu pour instruction de fournir au Tribunal toutes les pièces écrites résultant de la procédure de sélection et concernant l'évaluation des candidats pour le poste de Vienne. Le défendeur a présenté ultérieurement l'analyse comparée d'ensemble, qui inclut les notes chiffrées des autres candidats, DW et DS, mais non pas celles du requérant. La seule évaluation présentée par le défendeur au sujet de la candidature du requérant au poste est l'évaluation exposée dans le mémorandum du chef de service concerné par la vacance de poste au chef de département.

112. Le défendeur a informé le Tribunal que toute la documentation pertinente avait été produite et qu'il n'existait pas d'autre documentation. Le défendeur a expliqué en

outre qu'aucune évaluation de la candidature du requérant n'a été présentée à l'organe de contrôle du BSCI à la suite de la procédure de sélection de Vienne pour la raison que le requérant avait déjà été approuvé par l'organe de contrôle et inscrit au fichier dans la classe P-5 à la suite de la procédure de sélection pour le poste de Vienne.

113. Les directives concernant la gestion des fichiers de candidats (« Les directives »), du 16 septembre 2005, exposent les mesures que les chefs de services concernés par une vacance de poste doivent suivre pour recommander uniquement des candidats inscrits dans le fichier pour un poste. En pareil cas, la recommandation est envoyée directement au chef de département pour qu'il choisisse un candidat sans en référer à un organe de contrôle. Si le candidat du fichier est interrogé, les résultats de l'entretien doivent être inscrits dans l'encadré prévu pour les commentaires sur Galaxy. Le chef de service concerné par la vacance ne peut toutefois pas inscrire de nouvelles évaluations dans les cinq encadrés prévus pour les évaluations car cela déclencherait l'envoi des noms des candidats inscrits dans le fichier pour examen aux organes centraux de contrôle. Conformément aux directives, si à la fois des candidats inscrits dans le fichier et de nouveaux candidats sont recommandés par le chef de service (liste mixte), la situation est soumise à l'organe central de contrôle pour être approuvée avant d'être présentée au chef de département en vue de la sélection. Toutefois, les directives n'indiquent pas les évaluations qui peuvent ou ne peuvent pas être faites dans ces cas de liste mixte. À ce sujet, le Tribunal note que le requérant a fourni des éléments de preuve selon lesquels, en qualité de chef de service concerné par la vacance de poste, lorsqu'il a dû noter un candidat du fichier après épreuve écrite et entretien, il a inclus un addendum car les champs d'évaluation ne sont pas accessibles.

114. La directive ST/AI/2006/3 et les directives n'indiquant pas clairement les évaluations qui sont requises pour les candidats du fichier dans les cas de liste mixte, le Tribunal refuse de déduire, comme l'a demandé le requérant, que le défendeur a délibérément détourné la procédure en ne produisant pas tous les documents d'évaluation sur Galaxy comme il l'aurait dû. Le Tribunal est toutefois d'avis que

l'absence d'analyse comparée d'ensemble sur Galaxy concernant le candidat est un handicap qui rend très difficile l'établissement d'une évaluation d'ensemble déterminant si la candidature du requérant au poste a ou non été examinée de manière complète et juste. Le défendeur n'a donc fourni qu'une évaluation terriblement courte (moins d'une page) du requérant qui a été exposée dans le mémorandum du chef de service concerné au chef de département. On notera qu'en plus des brèves évaluations figurant dans ce mémorandum, les autres candidats ont fait l'objet d'une analyse comparée étendue et de notes mesurant leurs compétences et leur expérience par rapport aux exigences et compétences particulières requises pour le poste de Vienne.

115. Il est évident que lorsqu'un chef de service, faisant usage de son pouvoir discrétionnaire, décide qu'un candidat du fichier subira un entretien dans le cadre d'une nouvelle procédure de recrutement, il annule purement et simplement l'intérêt du fichier, qui est de hâter la procédure de sélection. Une fois qu'il décide qu'un poste ou un avis de vacance nouveau exige des attributions et des compétences suffisamment différentes pour que les candidats du fichier comme les nouveaux candidats subissent une épreuve écrite et un entretien, on repart manifestement de zéro et tous les candidats doivent recevoir le même traitement. Donc, le Tribunal a mûrement considéré qu'il n'y a pas de ra

requis dans l'avis de vacance. Le Tribunal considère que cette lacune n'est pas dans l'intérêt d'une gestion prudente car le défendeur n'est alors pas à même, comme dans le cas d'espèce, de fournir des pièces convaincantes montrant que le candidat du fichier a été pris en considération de manière complète et juste, ce qui est son droit reconnu.

117. De plus, le Tribunal estime que la brève évaluation du candidat présentée par le défendeur apparemment ne tient pas compte des dispositions du sous-paragraphe 5.1 de la circulaire ST/AI/2006/3 en ce que son expérience et sa mémoire institutionnelle n'ont pas été prises en compte. Les éléments de preuve cités à l'audience montrent avec beaucoup de clarté que le requérant, qui était en janvier 2009, au moment de l'entretien pour le poste de Vienne, directeur des opérations à Nairobi à la classe P-4, exerçait essentiellement, avec beaucoup de compétence, les mêmes fonctions que celles qui étaient prévues pour le poste de Vienne tout en ayant la charge de travail la plus lourde de tous les directeurs des opérations. En outre, il était employé au BSCI depuis novembre 2004, soit tout juste plus de quatre ans. Le mémorandum d'évaluation établi par le chef de service concerné par la vacance dit que le requérant comptait « moins de quatre ans d'expérience internationale » au BSCI et que :

« (le requérant) a une connaissance limitée de la pratique de l'ONU, ce qui aurait des incidences sur sa capacité à travailler dans la classe P-5 en qualité de seul directeur d'un service. Il a été noté toutefois que (le requérant) possède les compétences et connaissances de base qui lui permettraient de devenir directeur avec plus d'expérience ».

118. Le mémorandum d'évaluation dit que les résultats du requérant à l'épreuve écrite ont été seulement « acceptables ». Or, le chef de service concerné par la vacance note que le requérant : i) a identifié tous les problèmes et y a réagi avec justesse, ii) a fourni une réponse bien préparée et réfléchie incluant une compréhension à la fois des modalités et des techniques, iii) a rédigé sa réponse d'une manière montrant qu'il possédait d'excellentes compétences en communication écrite.

119. Le Tribunal estime que les mots employés pour décrire le requérant dans certaines parties du mémorandum d'évaluation ne correspondent pas aux compétences, à l'expérience et aux connaissances indiquées dans la notice personnelle et le rapport d'évaluation du requérant qui ont été examinés par le groupe chargé de l'entretien lorsqu'il a évalué les candidats. Le Tribunal est de l'avis du requérant que les mots qui le décrivent dans cette évaluation sont blessants et perturbants et ne sont guère utiles, ensuite, à la personne qui doit décider, le chef de département par exemple.

120. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal conclut que le défendeur n'a pas montré que le requérant a reçu une considération complète et juste au sens de la circulaire ST/AI/2006/3 pour le poste de Vienne en raison : i) de l'absence d'une analyse d'ensemble comparée le concernant, ii) de commentaires contradictoires dans la brève évaluation contenue dans le mémorandum du chef de service concerné par la vacance au chef de département. Le Tribunal conclut de plus que, dans les circonstances de la présente instance, l'absence d'un dossier d'évaluation raisonné et documenté concernant le requérant viole les droits de celui-ci en qualité de fonctionnaire.

Conclusion concernant le poste de Vienne –Question 2

121. Le Tribunal conclut que, si la décision de faire passer une épreuve et un entretien au requérant, candidat inscrit au fichier, pour le poste de Vienne était juste, son évaluation n'a pas été correctement raisonnée et documentée, ce qui l'a privé de son droit à être examiné de manière complète et juste.

Réparations

122. Le requérant fait valoir dans les deux cas que le défendeur n'a pas respecté son droit à ce que sa candidature soit examinée de manière complète et juste et que, de ce fait, il a perdu deux occasions de promotion. En conséquence, au sujet du poste de New York, le requérant a demandé à y être nommé et à recevoir des dommages et intérêts et une indemnisation égaux aux pertes nettes de rémunération à la classe P-5.

l'opération de sélection, le Tribunal ordonne au défendeur de payer au requérant une indemnité égale à dix-huit (18) mois de son traitement de base net actuel.

126. En ce qui concerne le poste de Vienne, le candidat a droit à une indemnisation parce que sa candidature n'a pas été considérée de manière complète et juste. En conséquence, le tribunal ordonne au défendeur de payer au requérant une indemnisation égale à six (6) mois de son traitement de base net actuel en raison de l'effet négatif qu'a eu la violation de ses droits.

127. Le requérant aura droit au paiement d'intérêts, au taux préférentiel des États-Unis d'Amérique applicable à la date du présent Jugement, sur les montants des indemnités ainsi accordées, à compter de la date à laquelle le Jugement est exécutoire, autrement dit 45 jours à compter de sa date, jusqu'à la date du paiement. Si le Jugement n'est pas exécuté dans les 60 jours, 5 % devront être ajoutés au taux préférentiel des États-Unis d'Amérique à compter de l'expiration de la période de 60 jours jusqu'à la date du paiement de l'indemnisation.

(Signé)

Juge Vinod Boolell

Ainsi jugé le 31 mars 2011

Déposé au Greffe le 31 mars 2011

(Signé)

Jean-Pelé Fomété, Greffier,

Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, Nairobi