



## **Contexte et antécédents**

1. La requérante est entrée au Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) en qualité d'administratrice chargée des programmes de classe P-3 le 23 mars 1994. En 2002, elle a été promue spécialiste de

6. Le 21 novembre 2008, la requérante fit appel de la décision de ne pas

### **Position de la requérante**

11. La requérante affirme que l'ensemble de la procédure ayant servi à sélectionner les candidats à inscrire sur le fichier pour les vacances de postes similaires avait fait l'objet de manipulations.

12. La requérante avance aussi que les mesures prises par le défendeur ont violé son droit à ce que sa candidature au poste vacant soit examinée pleinement et équitablement et son droit à une progression de carrière au sein de l'Organisation.

13. La requérante affirme en outre qu'en manipulant la procédure d'inscription sur le fichier, le défendeur a fait obstruction à l'organisation de sa carrière et a commis un abus de pouvoir.

14. La question de l'avis de vacance de poste fut soulevée pour la première fois en août 2007 et le dossier de la requérante, bien qu'elle ait présenté sa candidature dans les 30 jours, ne fut pas examiné avant que l'avis de vacance soit annulé, sans raison bonne et suffisante, en novembre ou décembre puis affiché à nouveau.

15. Le défendeur fit à tort usage de son pouvoir discrétionnaire en rayant le nom de la requérante de la liste des candidats recommandés parmi ceux dont la candidature avait été initialement approuvée, le résultat étant que le nom de la requérante, injustement, ne fut pas inscrit au fichier pour des postes similaires.

16. La requérante est convaincue que la décision de la muter à un autre poste pendant la procédure de sélection montre qu'il avait été décidé à l'avance qu'elle n'obtiendrait pas le poste auquel elle était candidate.

### **Thèse du défendeur**

17. Le défendeur affirme que la requête est faussée et dénuée de fondements et devrait être rejetée parce qu'elle ne prouve pas qu'il y ait eu une violation quelconque, quant à la forme ou au fond, d'une règle applicable quelconque.

18. Le défendeur fait valoir que les résultats de la requérante à l'entrevue ont été mauvais et qu'elle ne pouvait pas espérer être recommandée ou nommée sur la base de pareils résultats.

19. Le défendeur considère que les droits procéduraux de la requérante ont été dûment respectés et que la requérante n'a pas prouvé l'existence de préjugés ou de facteurs extérieurs qui auraient vicié la décision de la Directrice exécutive de ne pas l'inscrire sur la liste des candidats recommandés.

20. Il fait valoir aussi que la requérante n'a rien produit qui prouve que le premier avis de vacance de poste ait été annulé par mauvaise foi et que le chef de département ou le chef de service concerné par la vacance de poste a le pouvoir discrétionnaire d'annuler un avis de vacance.

21. Le défendeur a le pouvoir d'affecter les fonctionnaires à n'importe quelle activité et ONU-Habitat a agi conformément aux règles et aux conditions d'emploi de la requérante en la réaffectant à un autre de ses services.

## **CONSIDERANTS**

*Un Groupe qui est constitué pour évaluer, par un entretien, et recommander des candidats dans une procédure de sélection à un poste dont la vacance a été affichée, est-il indépendant dans l'exercice de ses fonctions ? Si oui, existe-t-il des limites à cette indépendance ?*

22. Il est prouvé que le directeur de programme, qui était aussi le chef de service concerné par la vacance de poste, avait établi une liste succincte de six candidats qualifiés à partir des candidatures reçues. Ensuite, il constitua un groupe de trois fonctionnaires chargé d'interroger ces candidats au poste, dont la vacance avait été affichée, de chef de la Section de l'appui aux programmes. Le Groupe entreprit ensuite d'interroger par téléphone les candidats de la liste succincte pour les évaluer d'après un ensemble de critères approuvés au préalable. À la fin de sa mission, le Groupe recommanda cinq personnes sur les six candidats au poste.

23. L'instruction administrative habituellement citée au sujet de la sélection de personnel porte la cote ST/AI/2006/3, date du 15 novembre 2006 et a été promulguée pour mettre en place un nouveau système de sélection du personnel chargé du recrutement, de l'affectation, de la promotion et de la mobilité du personnel. Sa section 7 concerne l'examen des candidatures et la sélection des candidats et, au paragraphe 5, dispose que des entrevues concernant les compétences doivent avoir lieu dans tous les cas de recrutement ou de promotion. Les paragraphes 4 et 5 indiquent clairement tous les deux que les directeurs de programme sont chargés de l'évaluation des candidats.

24. L'évaluation des candidats à un poste ou à une promotion nécessitant un entretien avec chacun d'entre eux, c'est au directeur de programme qu'il appartient de constituer un groupe chargé de ces entretiens, dont il peut faire partie s'il en décide ainsi, mais dont il peut aussi ne pas être membre. Dans la présente instance, le groupe comptait trois membres et ni le directeur de programme ni le chef de service concerné par la vacance n'en faisait partie. Le directeur de programme témoigna devant le Tribunal que le groupe qu'il avait constitué en l'espèce était indépendant et qu'il ne l'avait influencé d'aucune façon.

25. Je suis d'avis que, compte tenu des attributions d'un directeur de programme, le groupe chargé des entretiens qu'il constitue est, à toutes fins utiles, son agent. Il constitue le groupe pour évaluer les candidats par des entretiens basés sur les compétences en vue de décider de nominations ou de promotions conformément aux règles. Il donne aussi au groupe un ensemble de critères prédéterminés qui serviront à l'évaluation. En d'autres termes, il délègue au groupe le pouvoir de conduire les entretiens et lui donne les outils pour cela sous forme de critères selon lesquels le groupe évaluera les candidats.

26. En droit, le directeur de programme doit être lié par l'évaluation et les recommandations du groupe chargé des entretiens qu'il a constitué, dès lors que ce groupe a agi dans le cadre de son mandat. Il n'a pas le pouvoir de lui demander de modifier son rapport dans sa totalité ou en partie sauf s'il considère que le groupe a







bureau, après l'expiration du délai de 15, 30 ou 60 jours. Le chef du département ou du bureau formule sa proposition en veillant à prendre en considération les objectifs et buts de l'Organisation en matière de planification des ressources humaines, en particulier pour ce qui est de la répartition géographique et de la parité, et communique une attestation en ce sens à l'organe central de contrôle... ».

35. Cette disposition montre clairement que le devoir du chef de département, en l'occurrence de la Directrice exécutive, consiste à transmettre la proposition qui lui est soumise par le directeur de programme à l'organe central de contrôle. Le chef de département peut toutefois transmettre la proposition seulement après s'être assuré que sont atteints les objectifs et buts de l'Organisation en matière de ressources humaines, en particulier en ce qui concerne la répartition géographique et la parité. Une fois que cela est vérifié, le chef de service transmet la proposition à l'organe central de contrôle en le précisant.

36. Je suis d'avis aussi que le chef de département peut s'abstenir de transmettre la proposition à l'organe central de contrôle s'il a de bonnes raisons de croire que la procédure d'évaluation a manqué d'intégrité ou a été conduite d'après un ensemble de critères différent de celui qui avait été approuvé à cette fin ou pour des motifs similaires de ce type. En pareil cas, la Directrice exécutive aurait le devoir de veiller à ce que l'évaluation ait lieu correctement et justement avant de transmettre la proposition à l'organe central de contrôle.

37. Le paragraphe 2 de la Section 9 prévoit que le directeur de programme doit recommander des candidats au chef de département qui, en application des dispositions du paragraphe 1 de la section 9, est seul à pouvoir décider du choix après avoir tenu compte de certains objectifs et buts du département et de l'Organisation.

38. Au cours d'un examen contradictoire, le président du groupe chargé des entretiens déclara au Tribunal qu'il savait que le travail du groupe consistait à évaluer les candidats et à éliminer ceux qui n'étaient pas qualifiés pour le poste. Il croyait aussi que le groupe conduisait les entretiens au nom de la Directrice exécutive et ne pensait pas qu'il ne fallait pas en discuter avec elle. Il ajouta que, si la Directrice exécutive voulait que le groupe recommande un candidat non visé par le rapport,



43. J'ai déjà fait observer que l'intégrité est une valeur essentielle de l'Organisation et que toute procédure de nomination ou de promotion qui a lieu à l'ONU, non seulement doit être empreinte d'intégrité, mais encore doit apparaître comme l'étant. Par « intégrité » on entend l'« honnêteté » ou la « fiabilité » dans l'accomplissement des fonctions officielles, par antithèse avec la « corruption » ou l'« abus de fonction ».

44. Les procédures d'entretien qui ont lieu pour évaluer des candidats à une promotion ou une nomination doivent toutes à la fois être indépendantes de toute influence et ne pas prêter à contestation. Même si un groupe chargé des entretiens a été constitué par un directeur de programme, il est non seulement indépendant de celui-ci dans l'accomplissement de ses fonctions et aussi longtemps qu'il agit dans le cadre de son mandat mais il est également indépendant du chef de département.

45. Il y a de fait des limites à ce que la Directrice exécutive peut faire au sujet des nominations et des promotions dans ses services. L'objet et l'esprit des règles applicables à la procédure de sélection ne consistent manifestement pas à réduire la procédure à une représentation en solo dans laquelle, du début à la fin, ce sont la volonté et les objectifs du chef de département qui l'emportent.

46. Qu'un chef de département auquel les règles attribuent un pouvoir discrétionnaire lui confiant le mot final dans une sélection cherche à influencer les résultats des entretiens et du rapport du groupe qui en est chargé équivaut à une ingérence et une manipulation. Une telle ingérence contraire au droit qui, comme dans la présente instance, substitue les opinions du chef de département ou de la Directrice exécutive à celles du groupe qui a conduit les entretiens, déforme la procédure dans la mesure où elle dénie au requérant et à d'autres candidats l'occasion de voir leurs noms envoyés à l'organe central de contrôle pour être éventuellement inscrits au fichier. De plus, et malheureusement, elle porte atteinte à l'intégrité de la procédure.

47. Je constate que les membres du groupe ont cru, à tort, qu'ils n'étaient pas indépendants de la Directrice exécutive dans l'accomplissement de leurs fonctions.

Leur président a déposé de fait qu'il pensait que le groupe conduisait les entretiens au nom de la Directrice exécutive. On peut comprendre que le groupe se soit prêté à ce que lui indiquait le chef de département qui a pu obtenir de lui qu'il refasse et présente un deuxième rapport, dont les recommandations différaient de celles de son évaluation indépendante.

48. Je conclus des faits que la Directrice exécutive d'ONU-Habitat s'est immiscée dans la procédure de sélection et l'a manipulée en influençant le groupe chargé des entretiens pour qu'il supprime de ses recommandations le nom du requérant et celui de deux autres candidats. Le résultat a été que le nom du requérant n'a pas été envoyé à l'organe central de contrôle et, donc, qu'il n'a pas été inscrit dans le fichier. Ce type de situation ne doit pas être toléré à l'ONU car il porte en lui des germes de destruction de la confiance, au lieu de la stimuler comme l'exige une bonne administration, avec pour résultat le déni de la garantie de procédures régulières.



56. Il déposa que, bien que la requérante ait été une candidate possible pour le poste dont l'affichage avait été annulé, tout ce que cela voulait dire c'est qu'elle pouvait être présélectionnée. Ce que lui-même voulait dire en fait dans son mémorandum du 4 avril 2008, c'était qu'il n'y avait pas suffisamment de candidats convenables.

57. Il est évident que l'avis de vacance de poste annulé n'avait pas été affiché depuis six mois, soit 180 jours, ce qui aurait justifié qu'il soit annulé selon la pratique invoquée par le directeur de programme. Manifestement, celui-ci n'exposait pas la situation véritable, que ce soit en invoquant le dépassement des délais pour annuler l'avis, ou en écrivant dans son mémorandum du 4 août 2008 que cette annulation était due à ce qu'aucun candidat convenable ne s'était manifesté, alors qu'il savait à la date de l'annulation qu'au moins deux candidats remplissant les conditions s'étaient manifestés dans les 30 jours.

58. Je considère que l'explication donnée par le directeur de programme selon laquelle l'annulation a été due à l'écoulement des délais ou au manque de candidats convenables a été pensée a posteriori pour masquer sa non-application des instructions et pratiques administratives. Il est regrettable qu'il ait déclaré avoir eu pour prérogative de décider quand le nombre de candidats était suffisant, et quand il devait arrêter de recevoir des candidatures, contrairement à ce que prévoit le paragraphe 1 de la section 7 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3. Il n'avait pas cette prérogative, ni ce pouvoir discrétionnaire ni cette latitude. Il était tenu d'examiner et d'évaluer les candidatures possibles présentées dans les 30 jours suivant l'affichage de l'avis de vacance qu'il avait annulé, mais il ne l'a pas fait.

59. Bien que j'hésite à me prononcer sur le fait de savoir si la candidature de la requérante était la cible de l'annulation de décembre 2007, les signes sont néanmoins inquiétants même s'il a été allégué, sans que cela soit réfuté, que le même directeur de programme avait demandé que les notes d'évaluation personnelle de la requérante soient abaissées. Les directeurs doivent s'empresse de se familiariser avec toutes les

règles qui concernent les mesures qu'ils prennent pour respecter les valeurs fondamentales de compétence en matière de responsabilité.

***Incohérence entre la thèse du défendeur et la déposition de son témoin***

60. Il est pertinent de signaler certaines incohérences dans les positions prises par le défendeur et son témoin. Je le fais pour souligner que les parties doivent étudier et présenter leur thèse avec grand soin pour pouvoir être suffisamment sûres et convaincues et comprendre leurs responsabilités.

61. Dans les interventions faites par le défendeur au début et à la fin, il a été fortement question de la requérante comme d'une candidate « moyenne », quelqu'un dont les « résultats étaient moyens » et qui voulait être choisie de préférence à d'autres personnes plus compétentes. Ceci ne correspond certainement pas aux éléments de preuve. Même en matière de défense, les positions doivent être présentées constamment et uniquement sur la base des preuves et du droit.

62. Le président du groupe chargé des entretiens déclara au Tribunal avec aplomb et clarté que le groupe était d'avis que la requérante et deux autres personnes dont les noms furent retirés ultérieurement de la liste recommandée sur intervention de la Directrice exécutive pouvaient faire le travail pour lequel elles étaient interrogées. La position du groupe était que les deux candidats recommandés en définitive dans son deuxième rapport le furent sur la base de leurs notes résultant de l'entretien. Il était clair, cependant, que selon la déposition du président, le groupe considérait après mûr examen que les cinq candidats initialement recommandés étaient qualifiés et convenaient pour le poste; comme le dit le président, « ils pouvaient faire le travail ».

63. Il vaut la peine de noter que la requérante, en qualité de candidate interne, avait le droit d'être correctement prise en con

particulier sont compétents et conviennent. Les dispositions spéciales prévues pour les candidats internes sont donc conçues, non pas pour







nui aux intérêts de l'Organisation pour autant qu'elle allait à l'encontre de la nécessité d'avoir une procédure de sélection économique et avait un impact négatif sur la promotion et la mobilité du personnel.

- iv) L'annulation de l'avis de vacance a été due non pas à ce que les délais étaient dépassés ou à ce qu'il n'y avait pas assez de candidats possibles mais à une tentative pour masquer le non respect des règles applicables.
- v) Le défendeur, en la personne de la Directrice exécutive et du chef de service concerné par la vacance de poste, a abusé de son pouvoir discrétionnaire en exerçant une influence indue pour exclure des candidats recommandés du fichier et en annulant l'avis de vacance.

### ***Dommages***

76. Le Tribunal note que la requérante a prié le Tribunal d'ordonner a) le paiement d'un \$ symbolique pour les dommages subis par elle dans la procédure de recrutement, b) que le défendeur inscrive son nom sur le fichier des candidats qualifiés pour un poste P-5 au sein de l'Organisation.

77. L'octroi de dommages est régi par les dispositions des paragraphes 5 à 8 de l'article 9 du Statut du Tribunal du contentieux administratif. Les dispositions du paragraphe 5 s'appliquent particulièrement à la présente instance en énonçant que le Tribunal « peut notamment ordonner :

a) L'annulation de la décision administrative contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée, étant entendu que, si la décision administrative contestée porte sur une nomination, une promotion ou un licenciement, le Tribunal fixe également le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée ou de l'exécution de l'obligation imposée, sous réserve des dispositions de l'alinéa b du présent paragraphe;

b) Le versement d'une indemnité qui ne peut normalement être supérieure à deux années de traitement de base net du requérant. Le Tribunal peut

toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et par décision motivée, ordonner le versement d'une indemnité plus élevée.

78. En termes juridiques, la requérante demande essentiellement au Tribunal à la fois d'annuler la décision de ne pas l'inscrire dans le fichier et de l'indemniser à raison des dommages subis par elle pendant la procédure de sélection.

79. J'examinerai d'abord la demande d'annulation de la décision contestée. Une ordonnance d'annulation, bien que théoriquement concevable au sens du Statut, ne peut être prise sans que ses effets aient été dûment considérés. Dans la pratique, elle reviendrait à bouleverser les arrangements concernant le personnel de l'Organisation, ce qui à son tour lèserait les droits d'autres membres du personnel. C'est peut-être eu égard à cet effet potentiel que l'alinéa 5 a) de l'article 9 m'oblige à déterminer aussi un montant financier que le défendeur peut choisir de payer à la place d'une annulation ou de l'accomplissement d'un acte particulier.

80. Si le Tribunal ne peut pas se substituer à un groupe de sélection dans l'expression de ses vues sur le choix d'un candidat particulier, il est établi que la requérante dans la présente instance a été dûment retenue et recommandée et que la décision contestée a été prise au détriment de la progression de sa carrière dans l'Organisation. Conformément aux dispositions de l'alinéa 5 a) de l'article 9, j'évalue le tort dont elle a demandé la correction et ordonne par la présente qu'un montant égal à six mois de salaire de base net lui soit payé pour ce dommage.

81. Sur la base de mes conclusions ci-dessus, et conformément aux dispositions de l'alinéa b) de l'article 9, il est ordonné aussi au défendeur de payer à la requérante le montant symbolique demandé d'un \$.

Cas n° : UNDT/NBI/2009/05

Jugement n° : UNDT/2010/154

*(Signé)* Juge Nkemkilim Izuako

Ainsi jugé le 26 août 2010

Déposé au Greffe le 26 août 2010

*(Signé)* Jean-Pelé Fomété, Greffier,

Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, Nairobi

---