

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité

Affaire n° : UNDT/NBI/2020/006

TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES



la classe P-3 à la classe D-1. Le groupe de rotation établit un rapport contenant ses recommandations à l'intention du Directeur exécutif du FNUAP, qui prend toutes les décisions finales relatives aux postes soumis à rotation. D'ordinaire, un candidat ne peut être sélectionné ou réaffecté qu'à des postes soumis à rotation relevant du (des) type(s) d

Bureau du Directeur exécutif au siège du FNUAP.

Sa candidature n a été retenue pour aucun de ces postes<sup>6</sup>.

8. Le 26 septembre 2019, le requérant a reçu un courrier électronique de la direction de la Division des ressources humaines l informant de ce qui suit au sujet de la rotation [traduction non officielle] :

mon attention que vous avez bénéficié à titre exceptionnel de trois reports de rotation dans le cadre de votre affectation actuelle depuis le 1<sup>er</sup> février 2013 au poste de représentant en Oman, un lieu d affectation soumis à une rotation de quatre ans.

Ayant dépassé la durée maximale de votre affectation en Oman, je tiens à vous informer que la question de votre réaffectation dans un autre lieu d affectation sera examinée dans le cadre de la rotation de 2020<sup>7</sup>.

9. Le 18 octobre 2019, la direction de la Division des ressources humaines a communiqué à l ensemble des fonctionnaires du FNUAP FNUAP Fd7e 8.11/euj4 0 0 1 164.9 428.11 Tm0













L alinéa d) de l'article 44 prévoit ce qui suit

31. En ce qui concerne les postes de représentant en Ouzbékistan, en Ukraine et en Bolivie, Mme Vallese, Présidente du groupe de rotation pour 2019, a déclaré que la procédure de sélection avait été menée par un groupe de rotation. L'objectif du groupe de rotation est de sélectionner les candidats correspondant le mieux aux postes vacants au regard de l'adéquation, des compétences et des préférences. En outre, les appréciations des directeurs régionaux n'ont pas joué un rôle décisif dans les délibérations du groupe de rotation et les recommandations finales adressées à la Directrice exécutive du FNUAP, à laquelle revenait la décision finale. Celle-ci a confirmé que le groupe de rotation n'est pas tenu d'examiner les rapports d'évaluation et d'amélioration des résultats d'un candidat ou le système d'information stratégique dans le cadre de ses évaluations globales. Enfin, le groupe de rotation a le pouvoir discrétionnaire de mener des évaluations sur la base des documents soumis par le candidat et des entretiens réalisés.

32. Le témoignage de la Directrice exécutive a été corroboré sur certains points essentiels par celui de M. Pagan, selon lequel l'intégrité de la procédure de sélection repose sur la composition du groupe de rotation, ce dernier comptant des hauts fonctionnaires expérimentés et hautement qualifiés.

33. Il convient de noter que le requérant ne conteste pas le fait qu'il ne maîtrisait pas l'espagnol, ce qui constituait un facteur de disqualification automatique pour le poste de représentant en Bolivie<sup>13</sup>.

34. En ce qui concerne le poste de Chef du Service de la parité des sexes et des droits de l'homme, dont l'avis de vacance a été publié en dehors de l'exercice de rotation, il a été démontré que le curriculum vitae du requérant ne faisait état d'aucune formation ou expérience en matière de parité des sexes, ce qui constituait pourtant une compétence pertinente pour le poste. Par conséquent, le requérant n'a pas été présélectionné pour le poste. Selon le témoignage de M. Kalasa, les appréciations du supérieur hiérarchique actuel du requérant n'ont pas été sollicitées puisque de

---

<sup>13</sup> Témoignages de MM. Robinson et Pagan.

telles informations ne sont requises que pour le candidat qui atteint la dernière étape de la procédure de sélection.

35. M. Ngom a indiqué qu'il avait été chargé, dans le cadre de la procédure de sélection visant à pourvoir le poste de représentant au Nigéria, de créer un groupe pour examiner les dossiers des candidats. Ce groupe se composait du Coordonnateur résident pour le Nigéria, du Directeur régional de l'ONU en Oman et de M. Ngom.

Le requérant s'est classé quatrième sur cinq candidats à l'issue d'une évaluation axée sur 9.27 7m0.00000912

38. S'agissant de la concision des observations du groupe, le Tribunal considère que l'explication de Mme Mbithi, selon laquelle un administrateur est en mesure de parcourir rapidement un curriculum vitae et de déterminer si un candidat possède l'expérience requise, est raisonnable. Par ailleurs, les candidats étant classés, « ne convient pas » est une évaluation suffisante, car l'administrateur aura examiné plusieurs critères et déterminé le profil de candidat le plus adapté. Le Tribunal juge

42. Compte tenu des dates susmentionnées, le fait que l'exercice de rotation et les décisions de sélection pour les postes en Ouzbékistan, en Ukraine, au Nigéria et en Palestine, ainsi que les conclusions et la recommandation du Groupe de la déontologie, aient précédé les actes qualifiés de représailles par le requérant rend la requête sans objet. Même si le supérieur hiérarchique du requérant avait participé à la procédure de sélection, il n'y aurait aucune raison de mettre en doute l'intégrité de ce dernier, puisque les actes de représailles dont se plaint le requérant et la recommandation du Groupe de la déontologie sont survenus bien après sa conclusion. La recommandation du Groupe de la déontologie ne pouvait pas s'appliquer rétroactivement.

43. Les éléments de preuve disponibles permettent de conclure, comme le fait le Tribunal, que pour les postes de représentant en Ouzbékistan, en Ukraine, en Bolivie et au Nigéria, ainsi que pour le poste de Chef du Service de la parité des sexes et des droits de l'homme au siège du FNUAP, la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable.

44. En ce qui concerne le poste de représentant en Palestine, le recours du requérant porte sur l'appréciation selon laquelle il n'avait pas l'expérience de direction requise dans un contexte humanitaire et ne s'était pas illustré en matière de mobilisation de ressources, ce qui contredit son rapport d'évaluation et d'amélioration des résultats, lequel indique qu'il avait

46. Le simple fait que le supérieur hiérarchique du requérant ait participé à la procédure de sélection n





délibère et prend une décision en fonction de ce qu'il pense être le meilleur placement pour un lieu d'affectation donné.

53. Répondant à la question de savoir pourquoi, peu de temps après que le requérant a déposé sa requête, il a été sélectionné pour le poste de représentant en Libye (un pays au profil similaire et présentant les mêmes difficultés que la Palestine) sur la base des mêmes compétences, expérience et aptitudes qui avaient été jugées insuffisantes pour le poste en Palestine, Mme Mbithi et M. Pagan ont déclaré que le groupe délibère et prend une décision sur la base de ce qu'il pense être le meilleur placement pour un lieu d'affectation donné. Mme Mbithi a précisé qu'il était possible, par exemple, que la concurrence pour le poste en Libye ait été moins forte. Par ailleurs, le groupe de rotation et les pairs qui y ont siégé pour le poste en Libye ont pu différer de ceux qui ont traité les candidatures au poste en Palestine. M. Pagan a en outre expliqué que le profil recherché pour le poste en Libye était très différent et que des facteurs tels que la langue sont essentiels pour déterminer si le candidat a un profil adapté. À cet égard, Mme Ogbuehi a témoigné d'un critère de recrutement connu sous le nom de « profil de pays », qui résume les caractéristiques voulues pour chaque bureau de pays. Un profil de pays contient les caractéristiques attendues d'un candidat à un poste dans le pays, ainsi que le type de candidat souhaité pour chaque poste.

54. Les éléments de preuve disponibles expliquent de manière satisfaisante les incohérences apparentes entre l'appréciation figurant dans les rapports d'évaluation et d'amélioration des résultats du requérant et l'



requérant n ont pas fait l objet d un examen complet et équitable ou qu il a été victime de discrimination.

**Dispositif**

60. La requête est rejetée.

*(Signé)*

Margaret Tibulya, juge

Ainsi jugé le 18 juin 2021

Enregistré au Greffe le 18 juin 2021

*(Signé)*

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi