



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/107

Jugement n° : UNDT/2010/055

Date : 31 mars 2010

Original : anglais

Devant : Juge Goolam Meeran

Greffe : New York

Greffier : Hafida Lahiouel

ABBASI

contre

Secrétaire général
de l'Organisation des Nations Unies

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
Raja Muhammad Farooq

Conseil pour le défendeur :
Tamara Shockley, UNICEF

Introduction

1. La requérante, ancienne fonctionnaire du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) avec 22 années de service, affirme qu'elle aurait dû être sélectionnée pour l'un des trois postes vacants de fonctionnaire chargé des opérations au bureau du Pakistan de l'UNICEF. Elle estime ne pas avoir été considérée pleinement et équitablement par l'UNICEF et qu'elle a été victime d'une discrimination fondée sur son sexe.

2. Sa requête est contestée par l'UNICEF qui déclare que le processus de sélection pour les trois postes était conforme à sa politique et ses procédures. D'après l'UNICEF, la candidature de la requérante n'a pas été retenue parce qu'elle n'était pas le candidat le mieux qualifié pour être nommé à l'un de ces postes vacants. Le défendeur nie toute discrimination à son égard.

3. Les représentants des parties ont indiqué lors de la discussion concernant la gestion de l'affaire qu'une décision pouvait être prise sur la base des documents présentés. Toutefois, je considère que dans le cas d'une allégation de discrimination fondée sur le sexe, il n'est généralement pas souhaitable de prendre une décision sur le fond de l'affaire uniquement sur la base des documents. Les membres du groupe de sélection et un ou plusieurs membres du comité des nominations, ou son équivalent, peuvent être invités à témoigner concernant les procédures suivies, le processus de prise de décision effectif et les délibérations connexes. Que la décision finale soit prise par un comité ou par une personne, les raisons de la décision doivent être dûment documentées. Toutefois, par respect à l'égard des représentants, j'ai décidé que lorsque toutes les pièces auront été produites, j'examinerai la question de savoir si une audience est nécessaire. Les deux représentants ont convenu que si une audience était ordonnée, on pourrait faire des arrangements appropriés pour la conduire par liaison vidéo. Ayant examiné les dossiers présentés par les parties, j'ai ordonné une audience.

4. À l'issue de la discussion sur la gestion de l'affaire, les représentants ont convenu que si je le jugeai opportun, je formulerai une recommandation destinée à aider UNICEF à l'avenir pour des affaires analogues.

5. Par une ordonnance en date du 2 septembre 2009 prise à la suite d'une discussion sur la gestion de l'affaire, il a été décidé que les arguments respectifs des parties étaient les suivants :

Les arguments présentés par la requérante

6. La requérante affirme que sa candidature pour une nomination en tant que fonctionnaire chargée des opérations en décembre 2008 pour l'une des trois vacances annoncées à Peshawar, Lahore et Quetta (Pakistan) n'a pas été retenue. Elle a été traitée moins favorablement que les candidats masculins, et cela constitue une discrimination fondée sur le sexe. Ayant été informée que sa candidature n'avait pas été retenue, elle a demandé des exemplaires du procès-verbal du comité des nominations et des placements. (Ces comités sont des organes consultatifs chargés de formuler des recommandations au chef de bureau concernant les nominations, les promotions et le statut contractuel.) Au départ, on a refusé de lui fournir de lui fournir le procès-verbal en invoquant son caractère confidentiel. Elle était persuadée que le procès-verbal avait été offert à d'autres personnes, qu'elle n'a pas identifiées.

7. La requérante s'est élevée contre le fait de ne pas avoir eu le temps de présenter par écrit sa candidature pour le poste à Quetta. Au contraire, le fonctionnaire chargé des ressources humaines responsable du processus de sélection lui a téléphoné de manière inattendue et en un moment inopportun. Cela lui était préjudiciable et contraire à la procédure normale. Elle était censée donner une réponse immédiate, mais n'a pas été en mesure de le faire (voir par. 10).

8. La requérante demande à être nommée en tant que fonctionnaire chargée des opérations à un lieu d'affectation approprié. En outre, elle demande à être indemnisée

pour la perte de rémunération et de prestations associées, ainsi que pour l'angoisse, le stress et les sentiments blessés subis.

Arguments présentés par le défendeur

9. Le défendeur affirme qu'à tout moment, la requérante a été traitée de manière équitable et appropriée conformément aux politiques et procédures de l'UNICEF. Il démentit les allégations de discrimination fondée sur le sexe ou de discrimination fondée sur toute autre élément interdit. Le groupe était disposé à la recommander pour la vacance à Quetta et elle a refusé cette offre. Dans ces conditions, elle n'a droit à aucune réparation et sa requête doit être rejetée.

10. Il est apparu par la suite au cours de la présente procédure que le poste vacant à Quetta n'avait en fait pas été offert à la requérante, mais qu'on lui a demandé si elle consentait à ce que son nom soit présenté pour cette vacance.

Divulgence de documents

11. Un problème s'est posé concernant la demande de la requérante que le défendeur présente des documents concernant les autres candidats interrogés pour les postes de fonctionnaire chargé d'opérations. La requérante a fait valoir qu'en l'absence de ces documents, elle serait gravement défavorisée. Au départ, le défendeur s'est opposé à la divulgation de documents de la nature identifiée en invoquant leur caractère confidentiel. Après quelque discussion, j'ai persuadé les deux parties que dans une affaire comme celle soumise par la requérante, en particulier en ce qui concerne son allégation qu'elle a été traitée moins favorablement que les candidats masculins à ces postes, il est nécessaire de leur donner accès aux

formulaire de présentation de candidatures et à d'autres documents utilisés ou produits aux fins des décisions concernant la sélection.

12. Dans les cas de discrimination, les informations et documents disponibles pour étayer ou rejeter une affirmation sont rarement à la disposition du fonctionnaire. Ils sont détenus par l'organisation employeuse. La discrimination porte souvent sur des allégations tendant à ce que le (la) plaignant(e), quoique aussi bien qualifié(e) que la personne sélectionnée, voire mieux qualifié(e), n'a pas été choisi(e). Une telle allégation exige nécessairement une comparaison attentive des qualifications, de l'expérience et de la qualité du travail à l'occasion de l'entretien de sélection. Ces informations sont détenues par l'employeur.

13. Étant donné les difficultés qu'il y a à prouver la discrimination, le fonctionnaire a le droit d'avoir l'occasion d'examiner les documents en la possession de l'employeur, et ils sont nécessaires pour permettre au Tribunal d'examiner les allégations et de parvenir à une décision rationnelle et équitable.

Divulgence de documents

14. Les principes applicables en décidant de la divulgation de documents qui, en d'autres circonstances, seraient protégés par la confidentialité au lieu de travail, y compris l'ONU, sont les suivants :

- i. Il n'existe aucun principe qui empêche absolument les pouvoirs publics de divulguer du matériel aussi longtemps que les documents à divulguer sont pertinents et nécessaires pour un règlement équitable de l'affaire et ont une force probante en ce qui concerne les questions soulevées.
- ii. Le principe directeur qui guide le juge est celui de savoir si la divulgation recherchée est nécessaire pour un règlement équitable de l'affaire et pour faire justice aux parties.

iii. Si ces conditions sont satisfaites, le juge peut ordonner la divulgation et, ce faisant, il tiendra dûment compte du souci légitime de maintenir la confidentialité.

iv. Il faut peut-être rappeler aux parties que le matériel est divulgué uniquement aux fins de la procédure en question.

v. En ordonnant la divulgation, dans les cas où il existe un problème de confidentialité concernant l'identité des personnes en cause, il est loisible de supprimer les noms et d'utiliser une série de symboles composés soit des chiffres, soit de lettres. Les documents ainsi modifiés doivent être divulgués aux parties qui demandent à y accéder et il est souvent nécessaire que le juge dispose d'une série complète des documents pertinents non modifiés qui sont utilisés si un problème se pose au cours de la procédure.

vi. Parfois il faut que le Tribunal ordonne la divulgation de données statistiques qui peuvent aider à décider s'il existe une conduite systématique qui exige une explication.

vii. Quand il s'agit de doléances et de procédures disciplinaires, il peut être pertinent et nécessaire d'ordonner la divulgation de documents, y compris, le cas échéant, de données statistiques pour aider les parties et le Tribunal.

viii. Quand une demande de divulgation est excessive et n'est pas nécessaire pour le règlement équitable de l'affaire, elle peut être refusée.

ix. Dans des affaires qui soulèvent des problèmes de délicatesse et de sécurité extrêmes, le Tribunal peut ordonner la divulgation, pour commencer au seul juge qui, après avoir examiné le matériel, décidera des conditions dans lesquelles il peut y avoir divulgation. Cela peut inclure la modification de

certaines parties des documents ou la limitation de la divulgation aux seuls représentants juridiques.

x. Le défendeur ne devrait pas chercher à s'abriter derrière l'argument de confidentialité, étant donné les difficultés qu'il y a à prouver ou à démentir les allégations et étant donné les garanties inhérentes à ces principes.

xi. Le défendeur et ses représentants devraient prendre acte du fait qu'ils ont le devoir de collaborer avec le Tribunal pour assurer que justice est faite et l'est manifestement.

15. Ces principes sont conformes à la résolution 63/253 de l'Assemblée générale du 17 mars 2009 relative au rapport de la Cinquième Commission (A/63/642) concernant le nouveau système d'administration de la justice.

16. En application de ces principes à la présente affaire, le Tribunal a ordonné ce qui suit le 9 septembre 2009 :

Le défendeur est tenu de fournir à la requérante, dans les 15 jours à compter depuis la date de la présente ordonnance :

7.1. Une liste détaillée identifiant par un système numérique ou alphabétique tous les candidats présélectionnés pour un entretien en indiquant leur sexe et les notes qu'ils ont obtenues lors de l'examen (des examens);

7.2. Sur une liste séparée, des informations analogues pour les neuf candidats dont la nomination a été recommandée en indiquant le lieu d'affectation correspondant;

7.3 Des extraits pertinents du [Manuel des politiques et procédures en matière de ressources humaines] de l'UNICEF et d'autres documents indiquant les procédures et les politiques à suivre dans les processus de sélection, y compris le paragraphe 4.4.5 du Manuel de UNICEF;

7.4 Des détails de la formation impartie aux membres des groupes de sélection en ce qui concerne le recrutement, la sélection et les nominations en général et dans le cas particulier des nominations en question, si elle a eu lieu;

7.5 Les notes prises par chaque membre du groupe de sélection pour chacun des candidats interrogés, en indiquant ceux qui ont été sélectionnés en vue d'être nommés, et en indiquant s'ils sont masculins ou féminins;

- 7.6. Les notes enregistrant les délibérations du groupe;
- 7.7. Le rapport du groupe avec les recommandations qu'il a formulées;
- 7.8. La série complète des procès-verbaux des comités de nomination et de promotion; et
- 7.9 La fourniture au juge de la série complète des documents non modifiés de tous les documents modifiés dans le cas où il s'avérerait nécessaire de régler d'éventuels conflits.

Principes juridiques

17. Le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte du Nations Unies est ainsi rédigé :

« La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment pris en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. »

Cette disposition est répétée au paragraphe 4.2 du Statut du personnel (ST/SGB/2008/4).

18. Le Statut du personnel stipule également :

4.3 Conformément aux principes énoncés dans la Charte, le choix des fonctionnaires se fait sans distinction de race, de sexe ou de religion. Dans la mesure du possible, il s'effectue après mise en concurrence.

4.4. Sous réserve des dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, et sans entraver l'apport de talents nouveaux aux divers échelons, il doit être pleinement tenu compte pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation.

19. Les fonctionnaires sont nommés en fonction de leur valeur. Les décisions en matière de sélection doivent être prises conformément à la Charte du Nations Unies et à toute autre disposition pertinente gouvernant la sélection du personnel au sein de l'UNICEF. Toutefois, il n'est pas précisé ce qu'il faut entendre par « les plus hautes

qualités de travail, de compétence et d'intégrité » et comment ces critères doivent être appliqués dans la pratique. Néanmoins, la lecture de ces principes dans leur ensemble et dans leur contexte indique clairement qu'ils ne sont pas censés être récités comme un mantra qui libère les décideurs de l'obligation de justifier et d'expliquer leurs décisions. Avant tout, il existe une obligation de transparence dans le processus de sélection, et les principes de l'équité et de la justice naturelle doivent être observés à tout moment. Dans une décision de sélection ou de promotion, les personnes chargées du recrutement au nom de l'UNICEF doivent tenir compte de sa politique en matière de parité des sexes.

Principes applicables dans les cas de discrimination

20. Il est facile de présenter des allégations de discrimination, mais elles sont difficiles à prouver ou à démentir. Par conséquent, il est à la fois nécessaire et important d'identifier et de définir des principes qui reconnaissent ces difficultés et prennent en considération les caractéristiques particuliers de la discrimination sur le lieu de travail. Certains de ces principes sont les suivants :

- i. La simple conviction ou suspicion, non étayée par des informations ou un argument rationnel, ne constitue pas une base suffisante pour lancer une enquête approfondie destinée à déterminer s'il y a eu ou non un acte ou des actes de discrimination.
- ii. Dans la vaste majorité des cas, le fonctionnaire aura plus que de simples suspicions et pourra présenter des éléments matériels à l'appui de son allégation.
- iii. Il est extrêmement rare de trouver des preuves positives de discrimination. Par conséquent, le Tribunal doit être prêt à tirer des conclusions légitimes des éléments dont il est saisi, y compris les documents et les témoignages oraux accompagnés, lorsque cela est nécessaire et approprié, d'une évaluation de la crédibilité des témoins de chaque côté.

iv. La discrimination n'est pas toujours délibérée ou consciente. Il existe des occasions où la personne qui commet un acte de discrimination le fait sans en avoir l'intention ou en être consciente. Le Tribunal doit être judicieux dans son évaluation, en particulier des témoignages oraux, se rendant compte qu'il peut être nécessaire de chercher derrière les mots effectivement utilisés par un témoin. Les mots et les expressions sont parfois employés de manière inexacte ou inappropriée. Par ailleurs, des personnes qui cherchent à tromper le Tribunal ont intérêt à se présenter elles-mêmes et leurs décisions sous un jour le plus favorable possible de manière à éloigner le Tribunal de tout doute ou suspicion quant à la possibilité qu'elles auraient pratiqué la discrimination à l'égard du fonctionnaire.

v. Le Tribunal sera conscient du phénomène de perception ou de mémoire sélective. Il sera souvent nécessaire de vérifier la validité des témoignages par des questions précises posées dans l'exercice de la fonction inquisitoire, car il est nécessaire de tirer les témoignages au clair et de veiller à ce que les parties se battent à armes égales.

iv. Il est important de reconnaître le risque inhérent à l'acceptation littérale d'un mot employé par un témoin qui n'utilise pas sa première langue.

vii. Les personnes accusées d'avoir eu une conduite discriminatoire ou de cautionner une telle discrimination de la part d'autrui éprouvent un sentiment d'indignation morale. Peut-être ne reconnaissent-elles même pas leur propre conduite, ou celle des autres, comme pouvant constituer une discrimination. Leur sentiment d'indignation peut les empêcher ou réduire leur capacité de reconnaître des événements ou des comportements comme le ferait un observateur raisonnable, impartial et averti.

viii. Il peut être difficile de distinguer un trou de mémoire authentique d'une tentative délibérée de tromper. Par conséquent, chaque fois que cela est

possible, il faut rechercher la corroboration, soit sous forme de documents, soit par le témoignage d'autres témoins, de préférence de ceux qui n'ont pas d'intérêt direct ou indirect dans le résultat de la procédure.

ix. Il n'est pas nécessaire et généralement inopportun pour le Tribunal de chercher les preuves d'une attitude discriminatoire. Une attitude de préjugés n'est pas une condition essentielle pour une conduite discriminatoire. Parfois un traitement discriminatoire est infligé à un individu pour une raison sans aucun rapport avec l'attitude personnelle du responsable. Par exemple, un administrateur peut agir de manière discriminatoire contre une personne en raison de ce qu'il considère comme un parti pris négatif d'un fonctionnaire supérieur et non en raison d'un parti pris ou d'un préjugé personnel à l'égard de l'individu. Par conséquent, on économisera beaucoup de temps et d'efforts précieux en décourageant la présentation de faits destinés à démontrer l'existence ou l'absence de préjugés de la part d'un décideur particulier. Il existe évidemment une exception, mais elle est rare : le cas où il y a des preuves incontestables de préjugés dont il est plus que probable qu'ils portent un individu à se conduire de manière discriminatoire.

x. Il est inutile que le Tribunal se tracasse sur des questions concernant l'attitude, la motivation, l'intention ou la conviction de la personne ou des personnes dont les actes ou décisions sont contestés. Le Tribunal doit concentrer son attention sur des conduites vérifiables objectivement pour déterminer si elles sont compatibles avec la possibilité qu'elles aient eu lieu sur la base de considérations discriminatoires illicites, conscientes ou non conscientes.

xi. Seul le décideur peut expliquer pourquoi il a pris une décision particulière et pour quelle raison. Par conséquent, quand le requérant a présenté, comme cela lui incombait, des éléments suffisants dont on peut conclure qu'il y a discrimination, c'est généralement au décideur qu'il

appartiendra de prouver l'existence d'une raison non discriminatoire pour la décision.

xii. Il est utile d'appliquer le critère « si ce n'était pour ». Si ce n'était pour le sexe, la race, le handicap, l'ethnicité, la religion etc., aurait-il ou aurait-elle être traitée de la même manière?

xiii. Les décisions sont le résultat de l'interaction complexe de facteurs. Il n'est pas nécessaire que l'élément discriminatoire soit le seul facteur qui soutende la décision. Si c'était un facteur significatif, cela suffit pour étayer une conclusion de discrimination illicite.

xiv. Lorsque tous les faits ont été présentés, il pourrait être utile d'aborder l'ensemble des témoignages documentaires et oraux dans l'ordre suivant :

- a. Existe-t-il des éléments positifs qui indiquent qu'il y a eu discrimination?
- b. Dans l'affirmative, quelle est la qualité de ces éléments? Sont-ils de nature à étayer une conclusion de discrimination illicite?
- c. En l'absence de tels éléments positifs, le requérant a-t-il établi des faits suffisants qui permettent de conclure qu'il y a eu discrimination?
- d. Si tel est le cas, c'est au défendeur qu'il incombera de démontrer qu'il existe une explication innocente et non discriminatoire.
- e. Si le défendeur n'est pas à même de fournir une explication ou justification non discriminatoire convaincante, la plainte aboutira.

Constatations concernant les faits

21. La requérante a été engagée par l'UNICEF en août 1987 comme secrétaire de la classe GS-5, au début pour un contrat de durée déterminée. Ce dernier a été transformé, en juin 1996, en un contrat permanent avec un changement de titre en commis administratif. En septembre 2000, elle a été promue à la classe GS-6, et, en septembre 2001, à la classe GS-7, avec le titre d'assistante administrative hors classe.

22. En juillet 2007, elle a été sélectionnée pour un poste de fonctionnaire chargée des opérations. Elle est entrée dans ses fonctions le 13 décembre 2007 après une interruption de service. Il s'agissait d'une nomination temporaire.

23. En août 2008, UNICEF a annoncé trois vacances de postes de fonctionnaires chargés des opérations à Peshawar, Lahore et Quetta. Les annonces de vacances ont été publiées à la fois sur le plan interne et externe.

24. Au total, on a reçu 1970 candidatures, dont 833 pour Peshawar, 769 pour Lahore et 368 pour Quetta. Il semble découler de la ventilation des candidatures que Quetta était le moins populaire parmi les trois lieux d'affectation. Cela n'est pas surprenant étant donné l'existence de graves problèmes de sécurité en cet endroit. Sur les 1970 candidats, 21, y compris la requérante, ont été placés sur la liste restreinte.

25. Conformément à la procédure de sélection, les candidats devaient passer un examen écrit où elles devaient atteindre des notes minimum de 50 %, suivi d'un entretien. Le comité des nominations et des promotions recommanderait pour chaque vacance un certain nombre de candidats, la sélection définitive étant opérée par le Groupe consultatif de sélection et le chef du bureau extérieur en question. (Les groupes consultatifs de sélection sont formés pour examiner les candidats figurant sur la liste restreinte et chargés de formuler des recommandations au comité des nominations et des promotions pour nouvel examen et recommandation). Le chef du bureau avait un rôle déterminant et il semble qu'il avait le dernier mot en ce qui concerne les nominations pour son bureau.

26. L'examen a eu lieu le 18 novembre 2008. Le résultat de la requérante était de 32 % pour l'examen et de zéro pour la question « finances ». Toutefois, on a décidé que conformément à la politique de l'UNICEF en matière de parité des sexes, la requérante serait interrogée en tant que seule candidate féminine. En outre, elle a été préférée en tant que candidate interne conformément au paragraphe 4.4.5 du Manuel de l'UNICEF gouvernant les politiques et procédures en matière de ressources humaines, qui est ainsi rédigé : « On accordera la préférence à des candidats internes qualifiés qui posent leur candidature pour des vacances spécifiques ».

27. Treize personnes ont été sélectionnées pour être interrogées, dont seulement une avait des notes d'examen inférieures à celles de la requérante.

28. L'UNICEF considère les postes de fonctionnaires chargés des opérations comme les postes parmi les plus importants pour la gestion des affaires financières et administratives du lieu d'affectation. Le défendeur a expliqué que ces fonctionnaires étaient chargés du contrôle et de la certification des opérations financières pour le compte de l'Organisation, en ajoutant que l'UNICEF était tenu de rendre des comptes aux gouvernements donateurs pour garantir que toutes les opérations financières étaient conformes aux procédures et normes appropriées qui gouvernent les dépenses.

29. Le défendeur a déclaré que pour l'UNICEF, le Pakistan était un pays d'affectation difficile et qu'il importait de veiller à ce que la personne appropriée soit nommée comme fonctionnaire chargée des opérations. On a également reconnu qu'il existait des considérations de sécurité pour tous les trois lieux d'affectation, et pour Quetta en particulier.

30. Conformément à la politique de l'UNICEF, on allait donner la préférence à un candidat interne dont le poste avait été supprimé. Le candidat retenu pour Peshawar se trouvait dans cette situation.

31. La politique de parité des sexes reconnaît la sous-représentation aiguë des femmes et charge les personnes responsables de la sélection de prendre des

candidates féminines en considération pour des nominations. Elles doivent avoir une chance égale d'être prises en considération. Toutefois, les nominations doivent être faites sur la base de la valeur du candidat et conformément aux principes et exigences découlant de la Charte des Nations Unies (paragraphe 3 de l'Article 101) et du Statut et du Règlement du personnel de l'ONU (en particulier l'article 4.2), qui stipulent que la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Ce que cela signifie dans un cas particulier n'est pas entièrement clair. Toutefois, étant donné la politique de parité des sexes de l'UNICEF, il ne fait aucun doute que les personnes chargées de tous les stades du processus de sélection ont l'obligation de donner effet à la fois à l'esprit et à l'objectif de cette politique.

32. Dans l'examen écrit, la requérante figurait à la douzième place sur les 13 candidats interrogés. L'évaluation des candidats comprenait quatre éléments : l'examen écrit, l'entretien, les qualifications et l'expérience. Les notes obtenues par la requérante, le candidat nommé à Peshawar (P) et le candidat nommé à Lahore (L) sont indiquées ci-après :

Candidat	Examen écrit (30)	Entretien (45)	Qualifications (10)	Expérience (15)	Total (100) (avec examen)	Total (sans examen)
Requérante	10	36	10	12	68	58
Candidat P	21	32,5	10	12	75,5	54,5
Candidat L	13	39	10	12	74	61

33. La requérante figurait à la troisième place quand les résultats de l'examen et de l'entretien étaient additionnés. Si les résultats de l'examen étaient exclus, elle figurait à la deuxième place. En conséquence, étant donné la politique de l'UNICEF en matière de parité des sexes, elle était potentiellement éligible pour être nommée à

Peshawar, poste pour lequel elle a été recommandée par le groupe consultatif, ou à Lahore, poste pour lequel elle n'a pas été recommandée.

34. À la suite de l'entretien, le groupe de sélection devait formuler des recommandations en transmettant une liste de noms à être examinés plus avant conformément à la procédure. Le fonctionnaire chargé des ressources humaines a été invité à vérifier auprès de la requérante si elle souhaitait que son nom soit inclus sur la liste des candidats pour la vacance à Quetta. Il a téléphoné à la requérante. Elle a refusé. Par conséquent, son nom n'a pas été retenu pour la vacance à Quetta.

35. Le poste à Peshawar a été offert à un candidat interne masculin dont le poste avait été aboli. Il avait obtenu les notes les plus élevés à la fois lors de l'examen écrit et de l'entretien d'évaluation, mais figurait à la troisième place si les résultats de l'examen écrit étaient exclus. Sa première préférence était pour le poste à Lahore. Il n'a pas été nommé à ce poste puisqu'il semble que le chef du bureau avait une nette préférence pour le candidat L. Le candidat P n'était pas éligible pour Quetta, étant donné la politique de l'UNICEF consistant à muter les personnes à de nouveaux lieux d'affectation.

36. Le poste à Lahore a été offert à un candidat externe masculin, qui figurait à la deuxième place si les résultats de l'examen et de l'entretien étaient additionnés. Toutefois, si les résultats de l'examen étaient exclus, il figurait à la première place.

37. On a demandé au défendeur d'expliquer pourquoi on a offert le poste à Lahore à un candidat externe, alors que les notes de la requérante lors de l'entretien la faisaient figurer à la deuxième place, qu'elle avait de l'expérience en tant que fonctionnaire chargé des opérations, et qu'elle méritait d'être prise en considération sérieusement conformément à la politique de parité des sexes. Le fonctionnaire chargé des ressources humaines a expliqué que la politique de parité des sexes permettait au groupe d'accorder la préférence à une candidate féminine « toutes choses étant égales ailleurs ». En d'autres termes, le sexe du candidat pouvait jouer en

sa faveur si le groupe se trouvait face à des candidats de valeur égale. Le chef de bureau a préféré le candidat masculin puisqu'il connaissait le travail de la requérante, d'après le fonctionnaire chargé des ressources humaines, on se trouvait dans une situation où toutes les choses n'étaient pas égales ailleurs. Cependant, il découle de l'analyse faite dans les paragraphes 33 et 34 que le défendeur n'est pas tout à fait fondé à considérer qu'il ne s'agissait pas d'un cas où la politique de parité des sexes devait entrer en jeu dans les dernières phases du processus de sélection.

38. S'agissant du refus initial de divulguer le procès-verbal de la réunion du comité des nominations et des promotions pour des raisons de confidentialité, le fonctionnaire chargé des ressources humaines a expliqué qu'en son absence, il y avait une nouvelle personne au bureau qui considérait que le procès-verbal était confidentiel et ne pouvait donc pas être divulgué à la requérante. À son retour au bureau, il a vu la demande écrite de celle-ci et s'est plaint du refus de divulguer le procès-verbal. Il a immédiatement corrigé la situation en envoyant un exemplaire de l'extrait pertinent indiquant que son nom figurait sur la liste des candidats pour la vacance à Peshawar.

Appréciation

39. Étant donné les notes résumées aux paragraphes 32 et 33, la question se pose de savoir pourquoi la requérante n'a pas été recommandée pour être prise en considération, puis sélectionnée, pour l'une des vacances à Peshawar ou Lahore.

40. À l'issue du processus de sélection de novembre 2008, le groupe consultatif de sélection a recommandé la requérante uniquement pour le poste à Quetta. Étant donné les résultats de son entretien, cette décision est surprenante et n'a pas été expliquée de manière satisfaisante. Le 12 décembre 2008, le comité des nominations et des promotions, ayant examiné la recommandation du groupe consultatif, a décidé d'inclure la requérante parmi les quatre « candidats possibles » pour le seul poste de Peshawar. Le groupe consultatif ne l'a pas recommandée pour les postes de Lahore

ou de Quetta. Elle ne souhaitait pas d'être prise en considération pour le poste à Quetta, mais cela n'explique pas de manière satisfaisante pourquoi elle n'a pas été recommandée pour Lahore. Le fait que le chef de bureau ait préféré un autre candidat n'est pas une explication suffisante alors que des candidats dont les résultats de l'entretien étaient inférieurs ont été inclus. Aucune explication rationnelle et convaincante n'a été donnée pour ces décisions. Le 24 février 2009, l'administrateur principal aux ressources humaines, ayant examiné les recommandations du groupe consultatif et du comité, a recommandé la nomination de deux candidats autres que la requérante à Peshawar et Lahore, et la publication d'un nouvel avis de vacance pour Quetta. La recommandation a été confirmée par le représentant de l'UNICEF au Pakistan. Le fait qu'à la fois l'administrateur principal aux ressources humaines, puis le représentant de l'UNICEF au Pakistan l'aient accepté sans autre forme de procès nonobstant les résultats de la requérante lors de l'entretien, et la politique de parité des sexes, devrait soulever des inquiétudes chez l'UNICEF.

41. Le défendeur a déclaré que la principale raison pour inviter la requérante à l'entretien, nonobstant ses faibles résultats lors de l'examen, était qu'elle était une femme et que la politique de parité des sexes de UNICEF prévoyait des mesures positives destinées à donner à des candidates féminines la chance d'être prises en considération pour des nominations, en vue de redresser le déséquilibre des sexes dans son personnel. Par conséquent, on a décidé qu'il était important de donner à la requérante la possibilité d'un entretien, puisque la décision finale serait prise non seulement sur la base du résultat de l'examen, mais d'une combinaison des résultats de l'examen, de l'entretien, de l'évaluation globale du groupe d'évaluation et des vues du chef de bureau.

42. J'ai jugé nécessaire d'évaluer les arguments présentés par le défendeur en ce qui concerne l'objectif poursuivi par l'inclusion de la requérante sur la liste des personnes interrogées. J'ai posé au fonctionnaire chargé des ressources humaines la question de savoir si la requérante avait une chance réelle d'être nommée étant

donnée son témoignage quant à l'importance des résultats de l'examen, en particulier en ce qui concerne les questions relatives aux finances, pour laquelle la note de la requérante était de zéro. Il a nié que l'entretien ait été un exercice pour la montre, et a déclaré que la requérante avait la possibilité de persuader le groupe qu'elle devrait être nommée, acceptant ainsi implicitement la primauté des résultats de l'entretien par rapport aux notes de l'examen. Il convient de noter à ce point que l'une des compétences évaluées lors de l'entretien était « les résultats obtenus dans son travail passé » qui incluait la « gestion financière ». La requérante et les candidats L et P atteint un score de 12 sur total de 15. Interrogé une nouvelle fois, le fonctionnaire chargé des ressources humaines a déclaré « Elle avait une chance, mais non une grande chance ». Tout en notant son témoignage sur ce point, il m'apparaît clairement à la lumière de l'examen de tous les documents et des témoignages oraux qu'aussi longtemps que le défendeur insistait pour inclure les résultats de l'examen écrit, la requérante n'avait pas une chance réelle d'être nommée à Peshawar ou Lahore. Cela soulève la question de savoir s'il existe une différence entre la politique écrite et la pratique adoptée par les personnes qui prennent les décisions en matière de sélection. Il me semble que, une fois que le défendeur avait écarté le résultat de l'examen de la requérante pour lui donner, en tant que seule candidate féminine, la possibilité de persuader le groupe d'évaluation qu'elle devrait être nommée, il n'était approprié de réinsérer le résultat de cet examen dans l'équation, réduisant ainsi l'importance du résultat de son entretien, qui était respectable. Il découle clairement de l'analyse qui précède et du paragraphe 33, que si l'on excluait le résultat de l'examen, elle figurait à la deuxième place après l'entretien par rapport aux candidats P et L, qui ont été retenus. Dans ces circonstances, et comme elle figurait sur la liste des candidats possibles pour Peshawar, pourquoi cette vacance ne lui a-t-elle pas été offerte? Elle figurait au deuxième rang des trois candidats éligibles. Étant donné la politique de parité des sexes, la cause du défendeur n'est pas avancée par son affirmation que l'on avait demandé à la requérante si elle s'intéressait à Quetta, poste connu pour poser un risque de sécurité et le lieu d'affectation le moins populaire. En fin de compte, aucune

nomination n'a été faite pour Quetta. Le Tribunal a été informé que le chef de bureau avait le dernier mot concernant les nominations à son bureau. Le défendeur n'a pas présenté des raisons de fond suffisants pour expliquer et justifier la sélection des candidats P et L pour Peshawar et Lahore, de préférence à la requérante.

43. L'UNICEF a une politique globale de parité des sexes et rien dans le présent jugement ne doit être considéré comme impliquant une attaque contre cette politique ou l'importance qu'il y a à prendre des mesures positives et préférentielles pour redresser des déséquilibres historiques dans la composition du personnel. Mais il était tout aussi important de veiller à ce que les personnes invitées pour un entretien aient une chance réelle d'être nommées. Il est manifeste que dans le présent cas, on n'a pas procédé à une analyse détaillée de tous les éléments et apprécié pleinement la manière dont la politique de parité des sexes devait être appliquée. Les preuves présentées donnent l'impression que les personnes qui ont participé aux différents stades du processus de sélection n'ont pas assimilé, compris et appliqué pleinement la raison d'être et l'objectif de la politique. Les meilleures politiques ne valent pas le papier sur lequel elles sont imprimées si elles ne sont pas traduites en des mesures effectives là où cela importe.

44. La requérante avait une expérience précédente en tant que fonctionnaire chargée des opérations et on n'a présenté aucune preuve qui indiquerait que son travail laissait à désirer. Au contraire, son service a été qualifié de « distingué ». Elle a été traitée en tant que candidate interne et a obtenu des notes optimales pour ses qualifications. Lors de l'entretien, elle figurait à la deuxième place. Prenant tout ce fait en considération, je conclus que la requérante a établi des faits suffisants dont on peut déduire que la raison pour laquelle on ne l'a pas nommée à Peshawar ou Lahore résidait dans son sexe. Par conséquent, il incombait au défendeur de prouver, en fournissant une explication innocente et non discriminatoire, l'absence d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Pour les raisons indiquées ci-devant, le défendeur n'a pas donné une explication satisfaisante pour la manière dont

la requérante a été traitée. Il n'a pas présenté des arguments convaincants pour montrer que les recommandations et décisions finales concernant les nominations à Peshawar et Lahore étaient basées uniquement sur la valeur des candidats. Les notes de l'examen écrit auraient dû être exclues par UNICEF conformément à sa politique déclarée et à l'engagement de donner à la requérante une chance égale de briguer le poste. L'ayant invitée à l'entretien malgré les mauvais résultats obtenus lors de l'examen, le défendeur n'avait plus le droit, conformément à sa politique de parité des sexes, de réintroduire les résultats de l'examen dans ses recommandations et décisions finales. Le défendeur n'a pas réussi à démontrer qu'il a tenu compte pleinement de la lettre et de l'esprit de la politique de parité des sexes. Par conséquent, le défendeur n'a pas prouvé, comme cela lui incombait, qu'il existait une raison innocente et non discriminatoire qui explique pourquoi la requérante n'a pas été recommandée et nommée comme fonctionnaire chargée des opérations à Peshawar ou Lahore.

Recommandation

45. Le défendeur ferait bien de prendre à l'avenir les mesures suivantes conformément à l'obligation qu'à l'Organisation de faire les nominations en fonction de la valeur des candidats et conformément à la politique de parité des sexes.

- i. Quand des examens sont utilisés dans le processus de recrutement, ils doivent être dûment validés pour garantir qu'ils portent sur des compétences qui sont pertinentes pour le poste en question. L'examen doit véritablement être lié à l'emploi.
- ii. Il faut veiller à ce que, quand une candidate féminine est invitée à un entretien, elle ait une chance réelle de persuader le groupe de sélection de sa valeur en écartant les facteurs qui, sauf pour la politique de parité des sexes, l'auraient exclue de l'entretien. En agissant autrement, on exprimerait un attachement purement théorique à la politique de parité des sexes.

iii. Quand on tente sincèrement de donner à une candidate féminine la possibilité de persuader un groupe de sélection de son aptitude, il ne suffit pas de s'en remettre au chef de bureau pour la recommandation finale. Alors qu'il est raisonnable de donner le dernier mot au chef, on risque que des préjugés influencent la décision finale. Le chef doit fournir des raisons adéquates pour ne pas préférer une candidate féminine éligible et ses raisons doivent être pleinement consignées. Il ne suffirait pas le chef explique qu'il est au courant du travail de la candidate.

iv. Quand on prend des mesures préférentielles pour inclure une candidate féminine nonobstant, par exemple, de mauvaises notes lors d'un examen, on aurait tort en principe, si la candidate obtient de bons résultats lors de l'entretien, d'utiliser contre elle le critère même qui a été écarté. Il est important que l'entretien constitue, comme cela était le cas dans la présente affaire, une occasion supplémentaire de vérifier les compétences pertinentes.

Conclusion

46. La requérante a établi un nombre suffisant de faits permettant de conclure qu'il y a eu discrimination fondée sur le sexe. Il appartenait donc au défendeur de prouver l'absence de discrimination en donnant une explication convaincante, innocente et non discriminatoires. Les faits vérifiables objectivement sont incompatibles avec les arguments du défendeur que la décision finale de nommer deux candidats masculins était conforme à l'obligation que les nominations aient lieu sur la base de la valeur des candidats. En examinant les candidatures pour Peshawar et Lahore, le défendeur, pour des raisons non expliquées, n'a pas tenu compte des excellents résultats atteints par la requérante lors de l'entretien. Il a accordé une importance excessive à la préférence déclarée du chef de bureau, alors que cette préférence n'a pas été expliquée de manière satisfaisante. Par conséquent, le défendeur n'a pas prouvé, comme cela lui incombait, qu'il existait une raison innocente non discriminatoire pour ses décisions en matière de sélection.

47. Les aspirations légitimes de carrière de la requérante ont été entravées et elle a subi une perte économique. Elle a le droit d'être indemnisée pour avoir perdu la chance d'être nommé et les dommages consécutifs subis pour le développement de sa carrière. En outre, la requérante était et demeure traumatisée par cette expérience. Sa détresse a été aggravée par le fait qu'au cours de la procédure, le défendeur a cherché à jeter le doute sur ses qualifications universitaires pour justifier sa décision en déclarant que son diplôme ne provenait pas d'une université reconnue. Cet argument particulier a été rejeté lors de l'audience pour deux raisons : premièrement, la requérante a obtenu des notes maximales pour ses qualifications, et deuxièmement, la politique concernant la reconnaissance des qualifications est entrée en vigueur après l'entretien. En tout état de cause, la requérante a contesté l'affirmation que son diplôme ne provenait pas d'une université reconnue. De l'avis du Tribunal, il n'est pas nécessaire de traiter de cette question. Toutefois, la requérante mérite d'être indemnisée pour sa détresse.

Jugement

48. La plainte tendant à ce que la requérante était victime de discrimination fondée sur le sexe est fondée.

49. Le défendeur doit verser à la requérante une indemnité pour la détresse causée d'un montant de 30 000 dollars. Les intérêts sur cette somme seront calculés au taux de 8 % par an à compter à partir de 45 jours depuis la date à laquelle le présent jugement a été reçu jusqu'à ce que le versement soit effectué.

50. Pour avoir perdu la chance d'être nommée et la perte consécutive de développement de sa carrière et des prestations connexes, le défendeur doit payer à la requérante un montant équivalent à 12 mois du traitement net de base qu'elle aurait perçu si elle avait été nommé au poste de fonctionnaire chargé des opérations. Les intérêts sur cette somme seront calculés au taux de 8 % par an à compter à partir de

45 jours depuis la date à laquelle le présent jugement a été reçu jusqu'à ce que le paiement ait lieu.

(Signé)

Juge Goolam Meeran

Ainsi jugé le 31 mars 2010

Enregistré au greffe le 31 mars 2010

(Signé)

Hafida Lahiouel, Greffier, New York