



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NY/2009/027/
JAB/2008/060
Jugement n° : UNDT/2010/059
Date : 7 avril 2010
Original : anglais

Devant : Juge Adams
Greffe : New York
Greffier : Hafida Lahiouel

ANTAKI
contre
SECÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :

H. Esther Shamash, Bureau de l'aide juridique au personnel

Conseil pour le défendeur :

Steven Dietrich, Section du droit administratif

Introduction

1. La requérante s'est portée candidate à trois postes d'interprète P-5 à la Section d'interprétation arabe du Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence, à New York. Elle n'a pas été recommandée comme candidate qualifiée pour deux de ces postes, un entretien avec elle sur la base de ses compétences n'ayant pas fait la preuve qu'elle possédait celles qui étaient nécessaires, particulièrement pour travailler en équipe. La candidate a fait appel de cette décision qui, selon elle, a fait aussi qu'elle n'a pas été retenue non plus pour le troisième poste P-5 similaire. La candidate travaille maintenant à l'Office des Nations Unies à Vienne.

Faits

2. La requérante a commencé à travailler le 19 octobre 1982 à l'ONU en qualité d'interprète arabe de grade P-1. Après plusieurs promotions, elle est devenue interprète P-4 en 1989 et s'est trouvée à l'échelon 15 les quatre dernières années. Depuis 2000, elle a posé plusieurs candidatures aux postes P-5 en question à la Section d'interprétation arabe.

3. Depuis des années, l'attribution des postes P-5 vacants et les évaluations e-PAS à la Section d'interprétation arabe font l'objet de controverses. Il apparaît que les questions qui concernent la requérante ont commencé de se poser en 2000 et 2003 lorsqu'elle a fait appel de décisions concernant deux procédures différentes de promotion devant le Tribunal administratif de l'ONU. En 2007, le Tribunal administratif a considéré que les candidatures de la requérante à deux des postes n'avaient pas été examinées équitablement et, entre autres, que ses droits à une bonne administration de la justice n'avaient pas été respectés. Néanmoins, cette décision traite de questions qui ne concernent pas le cas d'espèce.

4. L'affaire était encore pendante devant le Tribunal administratif que d'autres procédures de promotion furent lancées en avril et mai 2004 au sujet de deux postes P-5 à la Section d'interprétation arabe. C'est là qu'a été entamée la procédure de sélection (premier lancement) qui a donné naissance à la présente affaire. La requérante s'est présentée pour les deux postes et a eu un entretien au début novembre 2004, à un moment où elle réfutait ses rapports d'évaluation e-PAS antérieurs et craignait d'être évaluée sur leur base, alors qu'elle les estimait non valables. Selon la requérante, son premier notateur lui avait expliqué qu'il l'avait recommandé pour les postes avec une autre personne et qu'elle ne devait pas avoir peur de réfuter ces évaluations e-PAS parce que leur importance était minime. Néanmoins, avant l'examen des recommandations, deux autres fonctionnaires se plaignirent de la procédure en affirmant, semble-t-il, que leurs rapports d'évaluation, étant meilleurs, auraient dû conduire à ce qu'ils soient, eux, recommandés. Le Sous-Secrétaire général du Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence de l'époque recueillit cependant des informations selon lesquelles il n'avait effectivement pas été tenu compte des e-PAS et la recommandation avait reposé sur l'âge, l'ancienneté et la combinaison de langues. Il fut admis que ces critères n'étaient pas conformes à l'instruction administrative applicable ni aux critères énoncés dans les avis de vacance de poste. Il semble qu'alors la recommandation concernant la requérante ait été remplacée par celle d'une autre personne dont l'évaluation e-PAS était meilleure.

5. Un examen du système e-PAS de la Section d'interprétation arabe par l'administration a mis en évidence des lacunes qualifiées de fondamentales nuisant nettement à la fiabilité des évaluations. Il a donc été considéré impossible de corriger ce qui avait été recommandé en prenant en compte de ces évaluations contestées et, en conséquence, il a été décidé d'annuler les avis de vacance de 2004 et de recommencer la sélection depuis le début. Un nouvel avis de vacance fut publié le 12 avril 2005.

6. Entre-temps, le 21 mars 2005, la requérante avait demandé à la Commission paritaire de recours que le premier lancement soit suspendu et qu'il soit enquêté sur la façon dont il avait été conduit. Le 21 avril 2005, le Groupe du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines informa la requérante du retrait des avis de vacance et de la publication de nouveaux avis, qui déclenchèrent un deuxième lancement. La Chef du Service d'interprétation demanda que les nouveaux critères qui avaient été définis par la Section d'interprétation arabe soient publiés en ligne et il fut annoncé que des avis imprimés avaient aussi été remis à tous les candidats. Néanmoins, la requérante affirme qu'elle-même et d'autres candidats l'ignoraient. Le 12 octobre 2005, la requérante redemanda que la procédure soit suspendue une nouvelle fois, ce qui fut fait.

7. En décembre 2005, sur recommandation du Conseil du personnel, le Bureau de la gestion des ressources humaines décida de constituer un groupe de travail chargé d'examiner la procédure. Cependant, la requérante et d'autres interprètes de langue arabe critiquèrent ce groupe en arguant qu'il représentait seulement l'administration malgré les propositions du Conseil du personnel et du Syndicat du personnel, et ils refusèrent pour cela d'avoir un entretien avec lui. En mai 2006, le Groupe publia malgré tout son rapport dont les détails ne présentent pas d'intérêt pour le cas d'espèce.

8. Au début novembre 2006, le deuxième lancement fut annulé. Le 8 novembre, le nouveau Sous-Secrétaire général du Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence présenta aux candidats une « liste de critères de performance/promotion pour les interprètes de grade P-5 » (dite douzième liste parce qu'elle avait déjà été révisée 12 fois en consultation avec les candidats). Dans une note aux candidats du 5 décembre 2006, à laquelle était jointe la douzième liste, le Sous-Secrétaire général mis en relief les critères suivants applicables au troisième lancement de la procédure de promotion (critères qui reposaient largement sur les recommandations du groupe de travail) :

- Les deux avis de vacance seraient réaffichés dans les trente jours;
- Les candidats seraient évalués uniquement sur la base des critères finals de promotion applicables à tous les interprètes du Département, que chacun d’eux avait reçus et qui leur avaient été remis à la réunion du 8 novembre;
- Les critères d’évaluation seraient conformes à la circulaire ST/AI/2002/4 (Système de sélection du personnel) y compris ses sous-paragraphes 4.3, 4.4 et 5.3;
- Le jury chargé de l’entretien n’inclurait aucune personne ayant participé aux deux premiers cycles d’entretiens.

9. La douzième liste énumère cinq catégories de compétences dont l’ensemble est noté sur 180 – « formation » (sur 15), « expérience professionnelle » (sur 50), « connaissances linguistiques » (sur 20), « autres aptitudes souhaitables » (sur 20) et « compétences » (sur 80). Cette dernière catégorie a été subdivisée en « professionnalisme (45), « travail d’équipe » (5), « qualités de chef » (5), « volonté d’améliorer ses connaissances » (5) et « entretien » (20). Dans ces catégories, la note du « travail d’équipe » devait dépendre des comportements suivants : « aide ses collègues ... et aide à organiser le travail en cabine (autrement dit, documents, interventions, etc.) », tandis que la note pour l’entretien dépendait de ce que le candidat « communique bien ... a son attention en éveil ».

10. À la note était jointe aussi une explication des critères de résultats/promotion, libellée comme suit :

Selon le Bureau de la gestion des ressources humaines et les organes centraux de contrôle :

1. Les critères de promotion se répartissent en deux catégories :
 - a) Qualification :
 - Est déterminée par la formation, les connaissances linguistiques et les autres aptitudes souhaitables, qui doivent totaliser 100 points. Indique principalement CE QUE le candidat a fait;

- Au sujet de la formation, X années au niveau de l'ONU du point de vue de l'expérience de travail et des connaissances linguistiques : théoriquement, aussi longtemps qu'un candidat répond aux conditions minimales, il obtient la note MAXIMALE. Toute qualification venant en plus de ces conditions minimales doit se traduire par de meilleurs résultats et être évaluée par la note « Compétences »;
 - Les notes des autres aptitudes souhaitables ont des coefficients moindres car elles concernent des aptitudes qui sont seulement « souhaitables » (par exemple, la connaissance passive d'une autre langue officielle de l'ONU signifie une quatrième langue pour certaines cabines).
- b) Différenciation des résultats :
- Visée par la note « Compétences »;
 - Mesure principalement COMMENT le candidat a exercé ses fonctions et donne à l'encadrement latitude pour différencier les RÉSULTATS des candidats.

Veillez noter que les organes centraux de contrôle ne voient pas les notes, qui sont destinées uniquement au Département.

2. Les critères de promotion doivent correspondre et être conformes à l'avis de vacance de poste. Tous les éléments de l'avis de vacance de poste doivent être évalués par les critères de promotion : les critères de promotion ne doivent pas évaluer des éléments qui ne sont pas inclus dans l'avis.

11. Les deux avis de vacance P-5 ont été affichés sur Galaxy le 12 juillet 2007 et indiquaient notamment :

RESPONSABILITÉS

Sous la supervision générale du Chef de la Section d'interprétation arabe, le/la titulaire ... assure couramment le service de réunions délicates, assume régulièrement la direction de l'ensemble de l'équipe d'interprètes affectés à une même réunion, peut être appelé(e) à assurer la permanence pour le Service d'interprétation pendant le week-end et à faire fonction d'interprète en chef lors de missions, peut remplacer le Chef de la Section ou du Service en son absence.

COMPÉTENCES

Professionnalisme : Ponctualité, précision, élocution claire et aptitude à bien préparer les réunions, aptitude à travailler sous pression et disposition à voyager et à travailler suivant des horaires irréguliers. Aptitude à assumer les fonctions de répartiteur et à assurer la permanence pendant le week-end, au besoin. Esprit d'équipe : Aptitude reconnue à établir et à entretenir des relations de travail fructueuses en tant que membre ou chef d'une équipe dans un milieu multiculturel et pluriethnique, en faisant preuve de tact et dans le respect de la diversité. Aptitude à organiser le travail en cabine. Aptitude à la communication : Sens des relations humaines et aptitude à la communication ... Volonté de perfectionnement .

Qualités de chef : Aptitude à donner des directives et des conseils aux interprètes moins expérimentés. Aptitude à orienter et à conseiller les interprètes stagiaires, en tant que besoin. Aptitude à assumer, le cas échéant, la direction de l'ensemble de l'équipe d'interprètes affectés à une même réunion et à remplir les fonctions de chef de mission, selon les besoins. Aptitude démontrée à montrer la voie à suivre et à prendre la responsabilité d'intégrer le souci de l'égalité des sexes dans les activités de fond; volonté de parvenir à un équilibre entre les sexes au niveau des effectifs.

12. Le 24 octobre 2007, la requérante a eu un entretien. Le jury de cinq personnes comptait parmi ses membres la chef de service responsable du poste à pourvoir, qui était la Chef de la Section d'interprétation arabe. D'aucuns pourraient être surpris que les entrevues, dont il est dit qu'elles reposent sur les compétences, ne comportent aucun examen des compétences d'interprétation ou de traduction des candidats. À la place, il a été demandé aux candidats de répondre à une série de questions similaires préparées d'avance concernant les compétences mentionnées dans l'avis de vacance de poste. La chef de service responsable du poste à pourvoir avait aussi préparé des critères d'évaluation (approuvés par le Bureau de la gestion des ressources humaines) sur la base desquels les membres du jury rédigèrent ensemble des questions à poser pendant l'entretien, au cours duquel chaque membre consigna des éléments par écrit et inscrivit des notes sur les tableaux préparés par la Chef de service. Ces documents n'ont pas été fournis.

13. La chef de service responsable du poste à pourvoir a déposé qu'après les entretiens, elle a rédigé pour chaque candidat un compte rendu reposant sur les éléments consignés par écrit et les tableaux de notation remplis par les membres du jury, et elle a tenu une réunion pour s'assurer que ces comptes rendus correspondaient bien à ce que les membres avaient écrit, après leur avoir remis les éléments écrits pour leur permettre de faire des comparaisons. Les membres du jury confirmèrent l'exactitude de ces comptes rendus. Celui qui concerne la requérante est traduit ci-après :

[La candidate] n'a pas fait la preuve des compétences requises pour le poste et n'est donc pas recommandée.

Professionnalisme :

Interrogée sur les critères qui permettent de mesurer les résultats d'un interprète hors classe, [la candidate] a mentionné uniquement « les meilleurs résultats », sans plus, ce qui ne constitue pas une réponse exploitable. Les réponses [fournies par la candidate] ont été incomplètes et vagues. Elle a donné un exemple de la nécessité de disposer de sensibilité politique au cours de réunions très importantes, délicates et exigeantes. Toutefois, elle n'a pas démontrée qu'elle avait conscience des fonctions supplémentaires d'encadrement qui étaient liées au poste d'interprète hors classe, y compris l'obligation de remplacer le Chef de la section, et l'exigence de ponctualité.

Travail d'équipe

[La candidate] a donné des exemples de travail d'équipe. Elle a expliqué comment elle aidait les interprètes indépendants qui devaient travailler pour des réunions politiquement délicates en restant après son travail pour les informer de la situation. Elle a aussi montré comment, à un moment, elle avait contribué à résoudre un problème technique à une séance où elle était chef d'équipe. Cependant, ses réponses aux questions liées à ses rapports avec le personnel du Secrétariat ont fait apparaître des tensions avec des collègues. Elle considère que « le droit à recevoir » des services et « l'impatience » lorsque ceux-ci ne sont pas fournis pouvaient peser sur les relations et avoir un effet négatif sur l'ensemble de l'équipe. Elle a aussi parlé d'«arrangements particuliers» en matière de ponctualité qui empêchaient les membres de l'équipe d'être disponibles sans condition en permanence pour accomplir des missions. [La candidate] a mentionné par deux fois des « questions territoriales » et des habitudes de travail particulières en répondant à des questions sur la manière dont elle s'élève au-dessus des différences, ce qui

signale une autre source possible de tension dans ses relations avec les membres de son équipe.

COMMUNICATION

Pendant l'entretien, [la candidate] a révélé des talents de communication. Néanmoins, elle n'a pas réussi à montrer qu'elle utilise ces talents dans le cadre d'une compétence nécessaire pour s'acquitter de ses fonctions avec les membres de son équipe en cabine ou avec le personnel du Secrétariat en général. À ce sujet, des relations tendues avec les fonctionnaires des conférences et les spécialistes de la documentation ont été mentionnées.

Volonté de perfectionnement :

[La candidate] a montré que ses compétences en matière de technologie de l'information sont adéquates bien qu'elle ait mentionné qu'elle utilisait DT search pour charger de la terminologie, ce qui montre qu'elle ne sait pas exactement comment ou à quelle fin la base de donnée est utilisée.

Qualités de chef :

[La candidate] n'a pas fourni d'argument convaincant au sujet de ses qualités de chef. Les exemples qu'elle a donnés à ce sujet ont été brefs. Elle a supervisé des collègues moins expérimentés et partagé avec eux des glossaires manuscrits mais n'a pas pu donner de détail sur la façon dont les membres de son équipe lui feraient confiance en tant que chef ou les raisons qu'ils auraient de le faire. Ses exemples visaient à témoigner de son tact : « si des collègues demandent de l'aide, je leur en apporterai », mais elle n'a pas montré qu'elle irait au devant d'eux, ce qui est nécessaire pour bien diriger une équipe. FORMATION : la candidate remplit les conditions.

14. Le Secrétaire général adjoint chargé du Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence a donné pour instruction à la chef de service responsable du poste à pourvoir d'obtenir aussi les vues des deux collègues hors classe de la requérante. Dans un courriel du 29 novembre 2007, la chef de service a informé le Secrétaire général adjoint que ses collègues, qui n'avaient pas participé aux entretiens et ignoraient les notes des candidats, partageaient tous les deux les conclusions du jury. Une note du même jour (29 novembre 2007) au Secrétaire général adjoint, signée conjointement par le Sous-Secrétaire général, la chef de service et le Directeur de la Division des réunions et des services de publication a

présenté les notes des sept candidats, de 129,5 à 154, la requérante se classant à la cinquième place d'ensemble avec un total de 147,56 points, dont 135 points pour l'« évaluation d'ensemble » et 12,56 points pour l'entretien.

15. Ont aussi été soumis au Secrétaire général adjoint, pour examen du choix final des deux candidats, des documents appelé « tableau de l'entretien », « tableau des critères de promotion », « tableau d'ensemble (incluant les critères de l'entretien et les critères de promotion) », la douzième liste, les avis de vacance de poste, le profil générique des postes P-5, les questions posées pendant l'entretien, les évaluations des candidats, les évaluations approuvées de l'entretien et les formules individuelles d'évaluation des entretiens. Il apparaît qu'aucun des éléments consignés par les membres du groupe ni qu'aucun de leurs tableaux de notes n'a été fourni au Secrétaire général adjoint.

16. Dans ce qui apparaît comme étant le « tableau de l'entretien », les candidats ont été notés individuellement par des notes de 1 à 5 dans les domaines suivants « professionnalisme », « travail d'équipe », « qualités de chef », « volonté d'améliorer ses connaissances/technologies de l'information », et « communication ». Le total final de 25 a ensuite été converti sur une échelle de 1 à 20 pour correspondre à la douzième liste. La requérante a obtenu 2,5 points ou plus, sur 5, pour chaque compétence, soit un total ajusté de 12,56. Oralement, la chef de service responsable du poste à pourvoir a expliqué qu'une note inférieure à 2,5 signifiait que le membre du jury ne pensait pas que la candidate possédait les compétences au niveau requis. Si l'on se fie uniquement à ces notes, il apparaît donc que la requérante a été notée comme possédant les compétences nécessaires, peut-être à un niveau dépassant légèrement le minimum requis. Comme les comptes rendus l'auront cependant montré, le jury a identifié des faiblesses particulières au sujet de chaque compétence. En particulier, la chef de service a identifié les difficultés de la requérante au sujet du travail d'équipe et a dit que cette faiblesse était la plus significative et faisait que la requérante ne convenait pas pour le poste. Elle a déclaré que, malgré les notes, c'était

le compte rendu qui l'emportait. Les notes avaient pour seul objet de refléter des évaluations comparatives, et non pas définitives.

17. Dans ce qui semble être décrit comme un « tableau des critères de promotion », chaque candidat a été évalué au sujet des « compétences fondamentales » suivantes (la note de la candidate est indiquée entre parenthèses) : « exactitude, exhaustivité, aptitude à rendre fidèlement les impressions » (14/20), « élocution claire » (3/5) « endurance » (3/5), « études préparatoires, documentation et glossaires » (3/5), « aptitude à interpréter rapidement » (3/5), « ponctualité, présence » (3/5), « esprit d'équipe, aide aux collègues, organisation de la documentation (3/5), « fonction de direction/orientation (2/5), « volonté d'apprendre, services à la profession » (3/5). Le total des notes de la requérante inscrites dans le tableau a été de 50,56 incluant sa note d'entretien de 12,56.

18. Enfin, dans le « tableau d'ensemble (avec critères d'entretien et de promotion) », était inscrite la note totale de chaque candidat sur 180 (la requérante recevant la note totale déjà mentionnée de 147,56), résultant des notes dans chacune des catégories suivantes (les notes de la requérante sont indiqués entre parenthèses) : « Expérience de travail... X années à l'ONU pour toute une gamme de réunions, y compris celles du Conseil de sécurité et de l'Assemblée générale » (50/50), « Connaissances linguistiques ... (Avis de vacance de poste) » (15/15), « Formation ... » (15/15), « Autres compétences ..., Langues C sur 10, Interprétation consécutive sur 5, Compétences en technologie de l'information sur 5 (17/20), « Professionnalisme ... qualité de la langue cible et de la langue source ... exactitude, élocution claire » (30/45), « Travail d'équipe » (3/5), « Qualités de chef » (2/5), « Volonté d'apprendre » (3/5), et « Entretien » (12,56/20). Les cinq dernières notes ont été reprises du tableau des critères de promotion, bien que les catégories portent des titres légèrement différents et la note pour « Professionnalisme » a été le chiffre cumulé des quatre premières catégories énumérées dans le tableau des critères de promotion.

19. La chef de service responsable du poste à pourvoir, dans les faits qu'elle a présentés, a expliqué qu'elle avait corrigé plusieurs des notes pour tenir compte, comme je l'ai comprise, des notes comparées données par les membres du jury mais son explication n'a pas été très claire. Donc, bien qu'elle ait dit que le jury avait conclu que la requérante n'avait pas fait preuve de suffisamment de compétence au sujet du travail d'équipe, elle a déclaré lui avoir attribué la note 3 dans le tableau d'ensemble (alors que deux membres avait donné une note de 2,5 et trois une note de 3, ce qui fait qu'elle a légèrement remonté la note). Je suis quelque peu sceptique au sujet de la capacité de la chef de service à avoir des souvenirs précis à ce sujet, en raison de la complexité de la procédure et du temps qui s'est écoulé. Il me semble que l'on peut dire à juste titre, toutefois, que j'ai eu l'impression qu'elle disait la vérité du mieux qu'elle le pouvait. Le problème fondamental tient à la complication inutile due à l'emploi de tableaux sans une terminologie homogène et des objectifs clairement précisés.

20. Dans une autre note du 29 novembre 2007, la chef de service responsable du poste à pourvoir et le Sous-Secrétaire général recommandèrent deux candidats, une femme et un homme, parmi lesquels ne figurait pas la requérante. Le 26 décembre 2007, le Conseil central de contrôle déclara faire sienne la recommandation du Secrétaire général adjoint concernant les postes à pourvoir et les deux candidats recommandés furent alors choisis.

21. En janvier 2008, la requérante apprit que les deux candidats choisis étaient ceux qui l'avaient remplacée initialement dans le fichier au cours du premier lancement de la procédure. Plus tard dans le mois, un troisième poste P-5 fut affiché à la Section d'interprétation arabe parce qu'il était devenu vacant à la suite d'une promotion interne à la Section mais, le 28 janvier 2008, il fut notifié à la requérante qu'elle n'avait pas été choisie non plus pour ce poste.

22. Au sujet de l'évaluation e-PAS de la requérante, il convient de rappeler qu'elle a réfuté avec succès ses évaluations pour 2002-2003 et 2003-2004, devant deux jurys

de révision différents qui ont recommandé que certaines évaluations des valeurs et compétences principales soient révisées à la hausse pour devenir « remarquables ». Les notes globales de la candidate pour les deux périodes « Résultats souvent supérieurs à ceux attendus », données aussi à tous les autres interprètes du même grade à la Section d'interprétation arabe ne furent pas modifiées. Le résultat fut que, dans ces deux évaluations de la requérante, de même que dans son évaluation e-PAS pour 2006-2007, les compétences concernant le travail en équipe furent notées « remarquables ».

Observations de la requérante

23. La recommandation du premier notateur de la requérante pendant le premier lancement de la procédure de promotion doit être respectée car l'annulation de cette procédure était contraire au paragraphe 1.6 de l'instruction ST/AI/1999/9 (Mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes) qui obligeait à tenir compte de son expérience supérieure.

24. Ni les questions posées pendant l'entretien ni le tableau des critères de promotion conçu par la chef de service pour le troisième lancement de la procédure de promotion n'étaient conformes aux critères de résultats/promotion du 5 décembre 2006 (présentés ci-dessus) du Sous-Secrétaire général. Les utiliser pour la sélection était donc *ultra vires* et contraire au droit. En outre, le tableau n'était pas nécessaire puisqu'on disposait des résultats manuscrits des membres du jury.

25. La chef de service responsable du poste à pourvoir a apporté des modifications subtiles et arbitraires au tableau résultant de l'entretien concernant tant les critères que leur coefficient. Les coefficients du tableau des critères de promotion et du tableau résumant l'entretien diffèrent sensiblement de ceux que le Sous-Secrétaire général a attribués au sujet des résultats/de la promotion. Il s'agit donc d'une opération *ultra vires* et illicite. Par exemple, le « professionnalisme » compte pour 25 % dans la douzième liste, 20 % dans le tableau résumant l'entretien et 75 % dans

le tableau des critères de promotion. Selon la douzième liste, l'entretien devait compter pour 20 sur un total possible de 180 pour chaque candidat mais, en définitive, toute la sélection a reposé sur lui. En outre, les résultats de l'entretien ont été comptés deux fois puisqu'ils ont représenté une partie à la fois de la note d'entretien elle-même (20/180) et une base d'extrapolation de la note sur les compétences de base (60/180). Les notes de l'entretien ont été manipulées et ne sont pas homogènes car elles n'ont pas toutes été comptées deux fois : les notes du tableau des critères de promotion ont été extrapolées à partir de toutes les notes d'entretien sauf celle qui concernait la « communication », catégorie dans laquelle la requérante a obtenue sa meilleure note. Le tableau des critères de promotion a, en outre, été établi après l'entretien, ce qui veut dire que les notes étaient déjà connues de la chef de service et, donc, se prêtaient à la manipulation. Devant le Tribunal, la chef de service a admis que les coefficients du Sous-Secrétaire général ne se reflétaient ni dans le tableau des critères de promotion ni dans le tableau des résultats de l'entretien. Aucun des candidats n'a été informé des changements de coefficient. Enfin, créer ces deux tableaux, c'était s'écarter sensiblement et sans justification des instructions du Sous-Secrétaire général.

26. Les notes attribuées dans le tableau d'ensemble étaient arbitraires. La chef de service a vicié la notation en ignorant les notes attribuées par les membres du jury et en inscrivant des notes arbitraires pour les candidats au lieu de se fonder sur sa lecture des comptes rendus, rédigés par elle-même et qui contredisaient les notes indépendantes attribuées par les autres membres du jury à la requérante (il en est question plus amplement ci-après). Dans le cas d'un candidat qui a été choisi, la note a été relevée de 0,8 dans une catégorie, alors que la note de la candidate a été abaissée de 0,7. La chef de service a apporté ces changements sans consulter quiconque, elle n'a pas consigné d'explication expliquant ses choix et elle n'a laissé aucune preuve indiquant que les notes ont en fait été manipulées.

27. En définitive, le choix des candidats a dépendu d'un entretien unique que la chef de service a évalué subjectivement. La chef de service n'avait pas le pouvoir d'agir ainsi; on peut citer à ce sujet le sous-paragraphe 6.6 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 selon lequel les candidats doivent être réputés avoir fourni pleinement les résultats attendus d'eux en l'absence de leur e-PAS.

28. Il n'est pas plausible que la chef de service se soit fiée aux comptes rendus plutôt qu'aux notes données par les membres du jury. D'après les notes de l'entretien (même corrigées par la chef de service), la requérante a démontré qu'elle possédait pleinement les compétences requises. C'est seulement dans son témoignage oral que la chef de service prétend que les notes du tableau des critères de promotion et du tableau des notes de l'entretien n'étaient pas déterminantes en expliquant que seul le compte rendu de l'entretien avait de l'importance. La déclaration de la chef de service selon laquelle la requérante n'a pas apporté la preuve qu'elle possédait les compétences nécessaires ne correspond pas à la vérité car son témoignage se contredit lui-même.

29. En se fondant sur le compte rendu plutôt que sur les notes données par le jury, la chef de service n'a pas respecté le droit. Le compte rendu ne fait guère plus qu'exposer l'impression subjective que la chef de service a retirée de l'entretien et contredit les notes données par les autres membres du jury au sujet de l'entretien. Rien dans les instructions du Sous-Secrétaire général n'implique que la chef de service avait le pouvoir d'agir ainsi. Le compte rendu ne précise pas les compétences dont la requérante a fait preuve. La chef de service a simplement indiqué que la requérante avait échoué à prouver une compétence isolée – l'aptitude au travail d'équipe – mais le libellé du compte rendu est si vague qu'il est possible aussi de l'interpréter comme voulant dire que la requérante possédait toutes les compétences requises étant donné que rien de ce qu'il contient n'est indiqué expressément. Ceci est contraire au paragraphe 7.6 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3.

30. Même si la chef de service avait l'obligation pendant l'entretien de ne pas tenir compte de ce qu'elle savait déjà, on ne voit pas clairement comment la candidate qui a reçu l'évaluation la meilleure, « remarquable », dans la catégorie relative au travail d'équipe dans son e-PAS pour 2006-2007 (note donnée par la chef de service) a pu être jugée ne pas convenir pour le poste P-5 pour la même raison.

31. La requérante a prouvé qu'elle possédait les compétences requises pour le poste comme le montre le dossier de l'affaire. Même si le Tribunal estime qu'elle ne remplissait pas la condition relative au travail d'équipe, elle convenait malgré tout car l'instruction administrative ST/AI/2006/3 indique qu'un candidat est considéré comme réussissant s'il démontre, pendant l'entretien concernant les compétences, qu'il possède *la plupart ou la totalité* des compétences requises pour le poste. (On ne voit pas clairement quel est le paragraphe sur lequel la requérante se fonde mais il est à supposer qu'elle se réfère au paragraphe 7.5 selon lequel : « Des entretiens ou autres mécanismes d'évaluation appropriés tels qu'épreuves écrites ou autres techniques d'évaluation sont requis pour les candidats dont on a établi qu'ils réunissent la totalité ou la majorité des conditions requises »).

32. Pour déterminer si la requérante possédait les compétences requises, ce sont les notes indépendantes données par le groupe qui devaient être décisives et non pas l'opinion subjective de la chef de service telle qu'elle ressort du compte rendu. Il incombe au défendeur de prouver que la requérante n'a pas pu prouver qu'elle possédait les compétences voulues puisqu'il avait accès aux éléments de preuve [*Sefraoui* (UNDT/2009/95)]. À ce sujet, le défendeur s'est fié uniquement à la déposition faite par la chef de service au sujet de son compte rendu qui ne reflétait pas nécessairement les opinions des autres membres du jury. Il n'est pas prouvé que la requérante n'a pas apporté la preuve des compétences requises au sujet desquelles le Tribunal devrait se fier aux éléments de preuve existants, autrement dit les tableaux. Si ces tableaux n'avaient pas été manipulés par le défendeur, la requérante aurait montré qu'elle possédait les compétences voulues.

33. Le défendeur a enfreint les dispositions du sous-paragraphe 1.8 de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 (Mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes) car la requérante a démontré qu'elle possédait les qualités requises pour occuper le poste vacant. Sur la base du tableau d'ensemble, la requérante a été sensiblement à égalité avec un candidat masculin qui a été retenu et, pour cette raison, c'est elle qui aurait dû être choisie. En donnant à tous les candidats la note maximale pour les années d'expérience, le défendeur a en fait ignoré le paragraphe 1.6 de l'instruction car son choix a privé la requérante de l'avantage de voir ses années d'expérience calculées cumulativement comme le prévoit ce paragraphe.

34. Le non-respect des droits de la requérante a conduit la carrière de celle-ci à plafonner et aura aussi des incidences sur ses droits, notamment à pension.

Observations du défendeur

35. La recommandation initiale au cours de la première phase ne doit pas être suivie. L'annulation de ce premier lancement a été correcte car il était contraire aux principes de sélection du personnel puisque les critères d'évaluation ne correspondaient pas à l'instruction ST/AI/2002/4 (Système de sélection du personnel). La requérante a aussi accepté la procédure définie par le Sous-Secrétaire général au sujet de l'annulation du deuxième cycle du processus de promotion en n'y opposant pas d'objection à une réunion suivante (supposée avoir été celle du 8 novembre) avec le Sous-Secrétaire général, bien qu'elle ait refusé de coopérer avec le groupe de travail créé pour résoudre les problèmes.

36. Le troisième cycle de la sélection a été pleinement conforme au paragraphe 7.5 et à l'annexe II de l'instruction administrative ST/AI/2006/3 et la chef de service n'a outrepassé ses pouvoirs à aucun moment de la sélection. Les tableaux ont servi à présenter clairement l'évaluation de chaque candidat au chef de département et ils ont été établis pour montrer que toute la procédure avait été équitable, transparente et exempte d'irrégularité. La chef de service a expliqué devant le Tribunal que les

tableaux ont permis au chef de département de comparer directement les candidats au lieu d'avoir à lire le recueil de notes manuscrites brutes de chacun des membres du groupe.

37. La chef de service avait le pouvoir d'évaluer les candidats après l'entretien en raison directement des explications accompagnant la douzième liste, selon lesquelles [par. 1 b)] : « Différenciation des résultats ... Souligne COMMENT le candidat a fait son travail et donne à l'encadrement latitude pour différencier les RÉSULTATS des candidats ». C'est donc la Chef de la Section d'interprétation arabe (autrement dit la chef de service), et non pas les membres du jury, qui était la mieux placée pour noter les candidats sur leur résultats passés et consigner l'évaluation des candidats.

38. Un examen attentif des tableaux de la chef de service montre que les notes ont été inscrites et consignées correctement, et il n'est pas prouvé que la chef de service a compté deux fois et a manipulé les notes de l'entretien ou encore que la sélection dans son ensemble a reposé uniquement sur l'entretien. Bien que les tableaux montrent que l'entretien a été noté sur 20 seulement par rapport à un total de 180, la requérante n'a pas démontré pendant l'entretien reposant sur les compétences qu'elle possédait celles qui étaient requises. La pondération des critères par la chef de service était appropriée et correcte comme le montre l'évaluation du professionnalisme de la requérante dans le tableau relatif à la promotion et le tableau d'ensemble. Certains candidats recommandés ont obtenu des notes inférieures à celles de la requérante pour certaines aptitudes mais ont démontré qu'ils possédaient toutes les compétences, ce qui est conforme aux dispositions du paragraphe 10 de l'instruction ST/AI/2006/3 pour l'évaluation de la promotion, qui indique que le dossier motivé doit comparer les candidats aux critères d'évaluation, et non pas comparer les candidats entre eux.

39. La note de la requérante concernant ses aptitudes de communication n'apparaît pas dans le tableau des critères de promotion parce que ces aptitudes ont été examinées pendant l'entretien. Ce tableau inclut en revanche les notes combinées données aux candidats pour les composantes de chaque compétence, par exemple le

professionnalisme, le travail d'équipe, les qualités de chef et la volonté de perfectionner continuellement ses connaissances. Il n'existe donc pas de facteur extérieur pour expliquer l'absence de la compétence en matière de communication dans le tableau relatif aux compétences de base.

40. La chef de service n'a pas admis que les coefficients des critères de promotion dans la note du Sous-Secrétaire général n'apparaissaient ni dans le tableau des critères de promotion ni dans le tableau relatif à l'entretien. En outre, la chef de service n'a pas modifié les coefficients des notes. L'instruction ST/AI/2006/3 chargeait la chef de service de veiller à ce que 1) les critères du Sous-Secrétaire général soient appliqués, 2) le dossier motivé reflète exactement les notes attribuées à chaque candidat par les membres du jury.

41. Il est tout à fait faux que la chef de service a modifié les notes finales obtenues par les candidats après l'entretien. Il est inexact, sur le plan des faits, que les candidats n'ont pas été informés de l'importance relative de l'entretien, dont la note est restée sur 20 par rapport à un total de 180. Indépendamment de leurs notes, les candidats devaient apporter la preuve qu'ils possédaient les compétences requises pendant l'entretien relatif aux compétences. La chef de service, conformément à l'instruction ST/AI/2006/3, peut tenir compte d'autres facteurs pour déterminer les candidats qui conviennent le mieux et elle n'a pas ajouté d'autres facteurs que ceux qui avaient été déterminés auparavant par l'administration.

42. En se fondant sur le compte rendu et non pas sur les notes, la chef de service s'est pleinement conformée au paragraphe 7.6 de l'instruction administrative ST/AI/2006/3, qui prévoit que soit présenté un dossier motivé de l'évaluation des candidats. De même, le paragraphe 10 des lignes d'orientation relatives à l'instruction ST/AI/2006/3 dit que le dossier doit être inclut sur GALAXY dans la rubrique ou les rubriques pertinentes concernant les compétences, la formation, l'expérience, les langues et les aptitudes.

43. Le troisième cycle de l'examen de promotion a été pleinement conforme à l'article 101.3 de la Charte des Nations Unies et aux paragraphes 2 et 3 de l'article 4 du Statut du personnel. La requérante a participé à une procédure de sélection reposant sur une forte mise en concurrence au cours de laquelle elle a dû montrer qu'elle possédait toutes les compétences, ce que quatre candidats sur sept seulement sont parvenus à faire; ils ont ensuite été recommandés pour les postes. C'est ce qui ressort des vues des membres du jury, de l'approbation des conclusions par le Conseil central de contrôle et de l'approbation du Secrétaire général adjoint.

44. Le défendeur s'est pleinement conformé aux dispositions du sous-paragraphe 1.8 de l'instruction ST/AI/1999/9. La documentation pertinente indique que les qualifications de la requérante n'ont pas été jugées égales ou supérieures à celles des candidats masculins. Une autre candidate a été choisie pendant la procédure et la question de l'égalité des hommes et des femmes a été dûment considérée.

Analyse

45. Je tiens à préciser d'emblée que j'ai la conviction que la décision prise par la direction de ne pas tenir compte des deux premiers lancements du processus de sélection était fondée, bien que cela soit extrêmement regrettable : les raisons pour lesquelles il a fallu le faire n'auraient jamais dû exister et trahissent une incompétence préoccupante. J'ai aussi la conviction, malgré les critiques de la requérante au sujet des critères, que les dispositions de la douzième liste ont été sensiblement remplies.

46. Comme je l'ai déjà mentionné, le nombre des tableaux et le libellé de leurs catégories ont compliqué inutilement la procédure. Les rapports entre les notes et le compte rendu, en principe, sont relativement évidents. Le compte rendu étant descriptif afin de comparer les qualités particulières de chaque candidat aux compétences nécessaires pour remplir les conditions exigées pour le poste, il ne montre évidemment pas toujours clairement si le candidat possédant la qualité

considérée à un degré ou un autre est suffisamment qualifié pour le poste. Une simple description des qualités du candidat ne peut indiquer en aucun cas sa réussite ou son échec – pour exprimer les choses simplement. Cette évaluation découle du compte rendu descriptif ou est expliquée par lui. Dans ce cas, le jury a convenu que la « candidate n'a pas montré qu'elle possédait les compétences requises pour ce poste » et la description de ses qualités a indiqué clairement que les faiblesses mises en évidence étaient la raison de cette évaluation d'ensemble. Elles étaient manifestement significatives et nuisaient à chaque compétence en même temps qu'elles justifiaient pleinement l'évaluation d'ensemble.

47. Il est évidemment de la nature d'une telle évaluation qu'aucune note chiffrée ne peut jamais être plus qu'indicative. Une partie du problème tient à ce que l'emploi de chiffres donne ce qui, inévitablement, est une impression fondamentalement fautive de précision. Pour prendre un exemple, il suffit de demander ce qui constitue dans les faits la différence dans les talents de chef entre une note, admettons de 3 et une de note de 3,5. Pour cette raison, il est impératif que le jury indique si un candidat a ou non montré qu'il possédait les qualités requises pour être nommé. Si des faiblesses dans un domaine quelconque suffisent à écarter un candidat, il est souhaitable – pour la transparence – d'indiquer la qualité particulière dont l'insuffisance a été déterminée. Il est parfois difficile de le faire car nombre des qualités requises se recoupent plus ou moins et il se peut que ce soit l'accumulation de faiblesses qui fasse que le candidat ne convient pas. Dans ce cas, le compte rendu n'a pas identifié, en fait, d'insuffisance particulière qui aurait écarté la requérante : un certain nombre de points ne sont pas apparus satisfaisants pour diverses raisons spécifiées. Il me semble qu'en supposant que le compte rendu a reflété assez bien le consensus qui s'est réellement établi au sein du jury, il a été à la fois assez clair et suffisant pour répondre aux exigences de transparence et de bonne foi, en d'autres termes garantir une procédure équitable. La déposition de la chef de service selon laquelle le compte rendu l'a emporté sur les notes a donc du sens.

48. Il s'ensuit que les tableaux ont ajouté, tout au plus, peu d'éléments utiles en ce qui concerne la candidate concernée. Ils pouvaient avoir l'avantage de donner une indication (sans plus, pour les raisons exposées ci-dessus) de la mesure dans laquelle un candidat remplissait ou non les conditions et de permettre de comparer plus ou moins les qualités relatives. Dans ce sens, ils ont donné, en vue de la décision, quelques informations supplémentaires sur l'opinion que le jury s'est formé des candidats mais, comme il est évident, ils en contiennent nettement moins que le compte rendu.

49. Il y a problème, toutefois, si les notes et le compte rendu ne correspondent pas, même si le compte rendu est considéré comme définitif, car cela suggère que, peut-être, le compte rendu comporte des erreurs. Selon la chef de service, c'est principalement au sujet du travail d'équipe que la requérante n'a pas été jugée comme convenant au poste. Le compte rendu contient une certaine confirmation de cette déclaration car il est nettement critique à ce sujet. Néanmoins, à première vue, une note de 2,5 indique que la condition est remplie de manière acceptable, bien que minimale, et une note de 3 que la condition est remplie plus que de manière minime; il semble donc – si les notes sont définitives – que les critiques n'ont pas été si importantes, malgré la sévérité du libellé, qu'elles conduisent à conclure à un échec. Malgré la simplification, il s'agit d'un point essentiel soulevé par la requérante qui, n'en soyons pas surpris, préfère invoquer les notes plus que le compte rendu. Toutefois, comme je l'ai indiqué ci-dessus, je doute que le souvenir qu'a la chef de service des *détails* de la procédure soit fiable et son incapacité à expliquer cette contradiction apparente est l'exemple parfait du problème, mais je suis convaincu que, dans l'ensemble, sa déposition a été à la fois véridique et exacte. Je ne discerne pas non plus d'animosité personnelle à l'égard de la requérante ni de tentative pour manipuler la procédure afin de favoriser ou de défavoriser n'importe lequel des candidats.

50. On peut expliquer les notes en disant qu'elles consignent des évaluations comparatives entre les candidats mais cette explication ne rend pas compte de toutes les anomalies. Je suis persuadé qu'en fait la chef de service n'a pas utilisé la documentation fournie aux membres du groupe pour créer un compte rendu unique exprimant ce qui, à son avis, constituait leur consensus et que ce qu'elle a finalement produit a été approuvé par les membres du jury comme reflétant assez bien leurs évaluations et leurs recommandations. En outre, cette façon de procéder était non seulement juste mais aussi nécessaire, à condition, évidemment, qu'il y ait réellement eu un consensus. Évidemment, s'il y avait eu des désaccords, la transparence voulait qu'ils soient correctement exposés. J'admets aussi, bien que les souvenirs de la chef de service au sujet des notes soient confus et ne soient pas fiables, que tout ce qu'elle a pensé faire l'a été honnêtement et dans de bonnes intentions. Néanmoins, le manque de compétence manifesté ne peut être ignoré et a été d'autant plus regrettable que la procédure devait être juste et transparente. En définitive, il n'y a pas d'explication suffisante au sujet de la contradiction qui apparaît entre les notes et la décision prise par consensus telle qu'elle ressort du compte rendu. Cependant, en fin de compte, ce problème ne touche pas le bien-fondé de l'évaluation qui a conclu que la requérante ne convenait pas, ce qui est justifié par les raisons énoncées par le jury.

51. Je ne propose pas de me lancer dans une analyse détaillée des tableaux, bien qu'évidemment je les ai examinés de près à la lumière des critiques faites par la requérante, dont certaines sont tout à fait sensées. À la lumière de ce qu'a déclaré la chef de service au sujet des changements, il n'est guère utile de les examiner longuement. J'ai déjà parlé des problèmes dus à l'emploi de termes variables pour décrire une même qualité ou condition ou des qualités ou conditions qui se ressemblent, ainsi que du manque de description précise de leur fonction. Si l'on ajoute à cette confusion les variantes que la chef de service a consignées au sujet des notes données initialement par les membres du jury pour des raisons qu'elle n'a pas pu expliquer de manière satisfaisante, il ne sert à rien d'approfondir l'analyse; cependant on doit concéder qu'honnêtement, l'esprit général des notes est

suffisamment clair. À ce sujet, la requérante a le droit, selon moi, d'être gênée et inquiète en raison de ce manque de transparence. Après tout, il s'agissait de la troisième tentative pour structurer une procédure de sélection équitable et fondée qui, en elle-même, n'était ni difficile ni compliquée et aurait dû être menée facilement à son terme si la chef de service n'avait pas perdu de vue son objectif d'ensemble.

52. Comme il a déjà été suggéré, malgré la déposition de la chef de service, l'objet des modifications qu'elle a apportées et la source qu'elle a utilisée restent quelque peu obscurs. Qu'une telle explication soit nécessaire montre en soi que la faute en était aux tableaux, ainsi qu'à la nécessité d'établir un compte rendu correct. Si les tableaux ne peuvent être acceptés tels quels, quelle peut être leur utilité réelle? Par exemple, qu'en aurait fait le responsable de la décision?

53. Dans leur acception la plus simple, les notes suggèrent que la requérante remplissait en fait les conditions pour être retenue (même si, au fond, elle n'aurait certainement pas été la candidate préférée) alors que, selon l'évaluation du jury, ce n'était pas le cas. Cette contradiction montre que les tableaux n'étaient pas aussi exacts que le requérait l'instruction administrative ST/AI/2006/3, en particulier ses sous-paragraphes 7.5 et 7.6 qui précisent qu'un « dossier d'évaluation motivé et étayé » est nécessaire. S'il n'est pas possible d'interpréter un tableau de ce genre avec précision, c'est, par définition, qu'il ne convient pas. La faiblesse, ici, va au-delà de la simple imprécision. En revanche, j'ai la conviction que les variantes ajoutées par la chef de service, bien qu'inexcusablement confuses, résultent d'une intention de tenir compte des vues du jury concernant la mesure dans laquelle les candidats remplissaient les critères.

54. Pour autant que la requérante se plaint que la recommandation a été déterminée par un seul entretien, il me semble que cette solution faisait sens et, certainement, n'allait à l'encontre d'aucun droit contractuel. Il n'est pas vrai non plus, comme je l'ai expliqué, que le résultat des entretiens représentait les vues subjectives de la chef de service. Au contraire, les comptes rendus ont exprimés assez bien les vues du jury.

Les dispositions du sous-paragraphe 6.6 de l'instruction ST/AI/2006/3 sont sans rapport avec ce point.

55. Au sujet de l'égalité des sexes, une femme a été nommée à l'un des postes et, en tout état de cause, la question ne se pose que si une candidate remplit les conditions afférentes au poste alors que la requérante ne les remplit pas.

56. Rien ne vient étayer l'argument de la requérante concernant ce qu'elle appelle le double comptage. Cela n'a pas abouti à un effet négatif appréciable sur ses notes, et encore moins, sur le résultat de la procédure. Il n'est pas non plus injuste que tous les candidats aient reçu la même note de 50/50 dans la rubrique « expérience de travail » car elle ne tient pas compte des différences dans le nombre d'années de service. Cette rubrique, en tout état de cause, ne concerne pas uniquement les années au service de l'ONU mais inclut, en outre, la capacité à travailler pour des réunions diverses de l'Organisation, dont celles du Conseil de sécurité et de l'Assemblée générale. Les thèses de la requérante au sujet de l'importance de la note obtenue au cours de l'entretien méconnaissent les éléments qui la constitue. Il ne s'agit pas de l'objet global de l'entretien qui consiste à évaluer les compétences des candidats.

57. Il reste à traiter de la question de l'évaluation e-PAS, ce qui peut être fait rapidement. Premièrement, la question de la fiabilité générale de ces évaluations à la Section d'interprétation arabe au cours de la période considérée se pose réellement. Deuxièmement, si l'on admet que les évaluations e-PAS, modifiées après contestation, sont appropriées – ce qu'il convient de faire en toute honnêteté à l'égard de la requérante – on doit rappeler qu'elles concernaient son poste P-4. Il est légitime d'en déduire que les conditions afférentes à un poste P-5 exigent non seulement davantage de compétences pour des fonctions plus ou moins identiques à celles d'un poste P-4, mais encore que certaines fonctions sont sensiblement différentes : par exemple, la nature du travail avec une équipe et l'obligation de présenter des qualités de chef. Ces qualités différentes, il est légitime de le supposer, ont certainement été prises en considération par le jury et ont déterminé le contexte des évaluations

exprimées dans le compte rendu. En conséquence, il n'était pas déraisonnable de décider dès le début de ne pas tenir compte des évaluations e-PAS et je n'ai pas la conviction que l'examen des affirmations de la requérante a souffert de cette exclusion.

58. Il s'ensuit qu'il était non seulement opportun mais aussi essentiel que la chef de service présente au Secrétaire général adjoint les recommandations du jury telles qu'elles avaient été expressément approuvées par celui-ci.

Conclusion

59. La décision de ne pas nommer la requérante est valable et conforme au droit. Néanmoins la déception et le bouleversement causés à la requérante, qui restaient palpables au moment de l'examen de l'affaire et auxquelles, j'en ai la certitude, l'imprécision et la confusion présentées malheureusement par les tableaux ont contribué, justifie une indemnisation. La requérante n'a pas réussi à obtenir la promotion à laquelle elle aspirait légitimement et la bonne foi dont l'administration doit fondamentalement faire preuve – en la personne, ici, de la chef de service – l'obligeait à faire en sorte que le résultat soit conforme, de manière démontrable, à toutes les exigences prévues, particulièrement si l'on tient compte de l'échec malheureux des lancements antérieurs de la procédure, auxquels la requérante avait été mêlée directement. Agir autrement c'était ajouter la déception inévitable – conséquence naturelle de l'échec – à un bouleversement totalement inutile que les règles sont en partie conçues pour éviter. Bref, c'est une chose d'accepter la décision d'un arbitre à l'issue d'une compétition juste et une autre d'avoir l'impression (qui n'est pas entièrement dénuée de fondement) d'avoir été privé à tort de ce qu'on estimait mériter. La transparence et la logique de la procédure auraient dû empêcher une telle déception.

60. Les faiblesses de la procédure n'ayant pas affecté la justesse du résultat, l'indemnisation doit être symbolique mais suffisante pour tenir compte des intérêts

réels, et non négligeables, de la requérante conformément à ses droits contractuels. En conséquence, j'accorde à la requérante le montant de 1 000 dollars. La requête est autrement rejetée.

(Signé)

Juge Adams

Ainsi jugé le 7 avril 2010

Enregistré au greffe le 7 avril 2010

(Signé)

Hafida Lahiouel, Greffier, New York