

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
29 septembre 2006
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1302

Affaire n° 1386

Contre : Le Secrétaire général
de l'Organisation
des Nations Unies

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Spyridon Flogaitis, Président; M. Kevin Haugh;
M^{me} Brigitte Stern;

Attendu que, le 16 juillet 2004, une fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, a déposé une requête introductive d'instance qui ne répondait pas à toutes les conditions de forme visées à l'article 7 du Règlement du Tribunal;

Attendu que, le 1^{er} décembre 2004, la requérante, après avoir procédé aux corrections nécessaires, a déposé devant le Tribunal une nouvelle requête introductive d'instance dont les conclusions se lisaient en partie comme suit :

« Section II : conclusions

...

Décisions que la requérante conteste et dont elle demande l'annulation, conformément au paragraphe 1 de l'article 9 du Statut

2) La requérante conteste la décision de sélectionner un candidat autre qu'elle-même pour le poste de fonctionnaire chargé des services du Secrétariat de la Commission des stupéfiants à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime [(ONUDDC)] ayant fait l'objet de l'avis de vacance de poste VA 01-L-DCP-614-VI du 19 décembre 2001.

...

Mesures et décisions que la requérante prie le Tribunal d'ordonner ou de prendre :

4) La requérante prie le Tribunal d'ordonner ou de prendre les mesures et décisions ci-après :

a) Imposer au Secrétaire général d'appliquer les recommandations unanimes de la Commission paritaire de recours tendant à ce que la requérante :

- i) soit rémunérée à la classe P-4 avec effet à compter du 1^{er} novembre 2002 ... jusqu'à ce qu'elle soit promue à la classe P-4;
- ii) soit inscrite sur le 'fichier Galaxy' ... en qualité de candidate recommandée jusqu'à ce qu'il lui soit offert un poste approprié à la classe P-4.

b) Ordonner le versement à la requérante d'une indemnisation du chef du préjudice moral causé par le refus de lui donner une chance équitable dans le cadre du processus de sélection ainsi que des coûts liés à la procédure interne d'administration de la justice et au dépôt de la présente requête devant le Tribunal.

Mesures préliminaires ou interlocutoires que la requérante prie le Tribunal d'ordonner avant de procéder à l'examen quant au fond

5) Au cas où le Tribunal déciderait de demander que soient produits tous les documents relatifs à la décision de sélection contestée, la requérante demande que lesdits documents soient communiqués à son conseil [...] ».

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prolongé le délai imparti pour le dépôt de la réplique du défendeur jusqu'au 31 mai 2005;

Attendu que le défendeur a déposé sa réplique le 31 mai 2005;

Attendu que, le 22 septembre 2005, la requérante a déposé des observations écrites;

Attendu que l'exposé des faits, y compris le dossier professionnel de la requérante, figurant dans le rapport de la Commission paritaire de recours se lit en partie comme suit :

« [...]La [requérante] ... est entrée au service de l'Organisation des Nations Unies en qualité d'administrateur auxiliaire à la classe L-2 le 1^{er} septembre 1990 en vertu d'un engagement pour une durée déterminée d'un an au Groupe de contrôle des stupéfiants du Secrétariat de [l'Organe international de contrôle des stupéfiants (OICS)]. Après avoir réussi au concours national, elle a été nommée en septembre 1991 spécialiste des questions sociales adjointe de première classe (P-2) au Secrétariat de l'OICS, en vertu d'un engagement pour une période de stage.

[...] Le 1^{er} septembre 1993, il a été accordé à la requérante [...] un engagement à titre permanent. Elle a été promue à la classe P-3 le 1^{er} janvier 1997 en tant que spécialiste du contrôle des drogues au Secrétariat de [l'OICS]. [...]

[...] Le 19 décembre 2001, il a été publié un avis de vacance du poste P-4 de fonctionnaire chargé des services du Secrétariat de la Commission des stupéfiants [à IONUDC] [...] À la suite de la publication de cet avis de vacance de poste, la [requérante] a fait acte de candidature le 8 janvier 2002. Le 20 février, il a été accusé réception de sa candidature. Le 27 février [...], elle a reçu un appel l'invitant à se présenter le lendemain pour une entrevue.

Dans l'après-midi du même jour, le rendez-vous fixé pour l'entrevue a été annulé. Le lendemain, le 28 février [...], la requérante a reçu à 11 heures un appel téléphonique du Chef de l'unité dont relevait le poste en question pour l'informer que l'entrevue aurait lieu à 11 h 45, seule heure à laquelle l'entrevue pouvait avoir lieu. La [requérante] a été interviewée pour le poste en question à 12 heures (midi) le 28 février [...] Le 8 mars [...], la [requérante] a écrit à [l'Administration] exprimant sa préoccupation 'au sujet de la procédure actuellement en cours pour pourvoir le poste [...]'

[...] La Commission des nominations et des promotions de Vienne s'est réunie à deux reprises, le 7 mai et le 16 juillet 2002, pour examiner la recommandation [...] tendant à ce que le poste soit pourvu par transfert latéral d'un fonctionnaire de sexe masculin. Faute d'unanimité, la Commission des nominations et des promotions de Vienne a renvoyé l'affaire au Comité des nominations et des promotions de New York pour examen, conformément à l'alinéa h) de la disposition 104.14 du Règlement du personnel. Le 3 octobre [...], le Comité des nominations et des promotions a souscrit à la recommandation de l'Administration tendant à ce que le poste soit pourvu par transfert latéral d'un candidat de sexe masculin et a approuvé la recommandation de la [requérante] en tant que candidate suppléante. »

Le 22 octobre 2002, la requérante a formé un recours devant la Commission paritaire de recours de Vienne demandant la suspension de l'effet de la décision administrative de pourvoir le poste P-4. Le 24 octobre, le Président de la Commission paritaire de recours a écrit à la requérante pour l'informer que la Commission n'appuierait pas sa demande de suspension étant donné que la décision administrative en question avait déjà été appliquée, le fonctionnaire retenu ayant été informé de la décision de le sélectionner.

Le 24 octobre 2002 également, la requérante a été officiellement informée qu'elle n'avait pas été sélectionnée pour le poste.

Le 17 décembre 2002, la requérante a demandé au Secrétaire général de reconsidérer la décision administrative de nommer un autre candidat au poste en question.

Le 26 mars 2003, la requérante a formé un recours concernant le fond de son affaire devant la Commission paritaire de recours. La Commission a adopté son rapport le 11 février 2004. Ses conclusions et recommandations se lisent comme suit :

« **Conclusions**

15. Les conclusions de la Commission paritaire de recours sont les suivantes :

a. Le défendeur s'est écarté à plusieurs égards de l'instruction administrative ST/AI/1999/8 [du 17 août 1999, intitulée 'Système des affectations et promotions'] et des Directives relatives à la mise en œuvre du système des affectations et promotions (telles qu'en vigueur au 25 juillet 2003) [...]

[...]

b. La requérante, candidate suppléante, possédait des qualifications égales ou supérieures à celles du candidat choisi. Dans son recours, la requérante a apporté la preuve que ses qualifications correspondaient parfaitement à celles visées dans la définition d'emploi. De plus, elle a apporté la preuve qu'elle possédait les 'autres qualifications' mentionnées par le défendeur. Le procès-verbal de la reprise de la réunion n° 10 [de la Commission des nominations et des promotions] contient notamment le passage suivant :

'la Commission n'a pas pu parvenir à l'unanimité pour recommander la sélection du candidat de sexe masculin pour le poste vacant. Il n'a pas été fourni de raison suffisante justifiant le non-respect de l'instruction administrative ST/AI/1999/8 [...] D'autres ont considéré que le processus de sélection ne s'était pas déroulé de manière transparente étant donné que l'avis de vacance de poste et le processus d'entrevue n'avaient pas reflété les critères de sélection'.

Le défendeur n'a pas indiqué comment les qualifications du candidat choisi étaient supérieures à celles de la requérante. Le défendeur aurait dû apporter des preuves à cet égard pour pouvoir déroger aux dispositions de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 [du 21 septembre 1999, intitulée 'Mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes']. Il ne l'a pas fait. La Commission paritaire de recours considère par conséquent que, conformément au paragraphe 1.8 de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 [...] et à la jurisprudence uniforme [du Tribunal administratif], le poste aurait dû être offert à la requérante.

Recommandations

16. Comme le candidat choisi occupe le poste depuis plus d'un an, la Commission paritaire de recours, étant parvenue à la conclusion que la requérante aurait dû être sélectionnée pour le poste, recommande que :

a. La requérante reçoive la rémunération correspondant à la classe P-4 à laquelle elle aurait eu droit si elle avait été sélectionnée pour le poste pendant une durée de deux ans ou jusqu'à ce qu'elle soit promue à la classe P-4, si cette date est antérieure;

b. La requérante soit inscrite sur le 'fichier Galaxy' jusqu'à ce qu'il lui soit offert un poste approprié à la classe P-4. »

Le 16 septembre 2004, le Secrétaire général adjoint à la gestion a communiqué copie du rapport de la Commission paritaire de recours à la requérante et a informé celle-ci de ce qui suit :

« [l]e Secrétaire général a examiné votre affaire à la lumière du rapport de la Commission paritaire de recours et de toutes les circonstances pertinentes et regrette de vous faire savoir qu'il n'est pas d'accord avec les conclusions de la Commission. Il est regrettable que la Commission paritaire de recours ait entrepris de comparer les qualifications des candidats au poste en question étant donné qu'elle a ainsi outrepassé son mandat. Le fait que vous ayez été recommandée comme candidate suppléante par [le Comité des nominations et des promotions] ne signifie pas qu'il vous ait considérée comme également qualifiée pour le poste en question. Selon l'ancien système, qui régissait le processus de sélection pour le poste en question, il était identifié un suppléant

pour le cas où le candidat venant en premier n'assumerait pas le poste. En ce qui concerne la conclusion de la Commission paritaire de recours touchant le moment de votre entrevue, la reprogrammation des heures d'entrevue en fonction de la disponibilité des membres du jury est fréquente et n'a pas été propre à votre cas. Il y a lieu de relever en outre que vous aviez eu la possibilité de vous préparer à l'entrevue (comme vous l'avez d'ailleurs vous-même reconnu dans votre demande de révision) étant donné que celle-ci avait été initialement prévue pour la veille. Le Secrétaire général considère par conséquent que vos droits à une procédure régulière n'ont pas été violés, pas plus que les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 [...] et il a par conséquent décidé de ne pas accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours et de ne donner aucune autre suite à votre recours ».

Le 1^{er} décembre 2004, la requérante a déposé devant le Tribunal la requête introductive d'instance susmentionnée.

Attendu que les principaux arguments de la requérante sont les suivants :

1. Comme ses qualifications étaient égales ou supérieures à celles du candidat de sexe masculin retenu, la requérante aurait dû être sélectionnée pour le poste conformément aux dispositions de l'instruction administrative ST/AI/1999/9.

2. Le processus de sélection a été entaché de vices de procédure qui ont porté préjudice à la requérante.

3. Le refus du défendeur de prendre des mesures correctives conformément au rapport de la Commission paritaire de recours a été contraire à sa politique consistant à accepter les recommandations unanimes de la Commission et à son engagement d'accorder la priorité à l'établissement d'un équilibre entre les sexes dans les effectifs.

4. Les droits de la requérante à une procédure régulière ont été violés à la fois dans le processus qui a débouché sur la décision contestée et dans le cadre du système de recours.

Attendu que les principaux arguments du défendeur sont les suivants :

1. La requérante n'avait pas de droit acquis à une promotion mais seulement le droit d'être prise en considération en vue d'une promotion, et elle l'a dûment été.

2. L'Administration a pris sa décision sur la base de motifs raisonnables et rationnels dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés et cette décision a été équitable et exempte de parti pris.

3. La requérante n'a pas apporté la preuve que ses qualifications étaient pour l'essentiel égales ou supérieures à celles du candidat retenu.

4. Les demandes d'indemnisation de la requérante sont dépourvues de fondement.

Le Tribunal, ayant délibéré du 6 au 28 juillet 2006, rend le jugement suivant :

I. La présente action découle de la demande de la requérante tendant à ce que la décision du défendeur de ne pas la nommer au poste P-4 de fonctionnaire chargé des services du Secrétariat de la Commission des stupéfiants à l'ONUDC fasse l'objet

d'une révision administrative. Le poste en question a été pourvu par transfert latéral d'un candidat de sexe masculin dont la nomination avait été recommandée.

II. La méthode à suivre pour départager les candidats au poste était régie par les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 qui, entre autres, dispose que lorsqu'il y a des candidats et des candidates en concurrence pour le même poste et que les qualifications que possèdent les meilleurs candidats de sexe masculin et de sexe féminin respectivement correspondent aux exigences fondamentales du poste et sont essentiellement égales, le poste doit être attribué à la candidate. Autrement dit, cette instruction administrative stipule essentiellement que lorsque chaque candidat remplit les conditions requises, c'est la candidate qui doit être nommée à moins que les qualifications du candidat soient de manière démontrable et mesurable supérieures à celles de la candidate la mieux qualifiée. C'est à bon escient que le Tribunal emploie les mots « démontrable » et « mesurable » car, comme les décisions en matière de nomination et de promotion peuvent faire l'objet d'une révision administrative conformément au système de justice interne de l'Organisation et au Statut du Tribunal et comme l'organe chargé de procéder à cette révision – qu'il s'agisse de la Commission paritaire de recours, d'un autre organe approprié ou du Tribunal lui-même – doit statuer sur la base de faits identifiables et de preuves, il faut que l'organe chargé de procéder à cette révision puisse examiner et évaluer les preuves lui permettant de déterminer si les conditions dans lesquelles une mesure de discrimination positive peut être adoptée se sont trouvées pleinement réunies. Il s'agit là d'un impératif essentiel si l'on veut que le processus de révision ait un sens et que la politique énoncée dans l'instruction administrative ST/AI/1999/9 ou toute autre politique de discrimination positive soit réellement mise en œuvre, faute de quoi de telles politiques deviendraient des slogans vides de sens ou de simples velléités évoquées pour donner l'impression qu'un effort est fait pour atteindre les objectifs visés.

Le Tribunal saisit cette occasion de rappeler son jugement n° 671, *Grinblat* (1994), dans lequel il a déclaré ce qui suit :

« [L]e Tribunal reconnaît que les diverses résolutions susmentionnées sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, ainsi que des déclarations du Secrétaire général, ont admis, au sujet du recrutement et de l'avancement des femmes, l'existence d'un état de choses non satisfaisant qui remonte au passé et n'est pas conforme à l'Article 8 de la Charte. Cela étant, le Tribunal estime que l'Article 8 de la Charte doit être considéré comme conférant l'autorité nécessaire pour s'efforcer raisonnablement d'améliorer la situation des femmes. Il serait certes anormal que cet état de choses non satisfaisant doive rester sans remède pendant une durée excessive. Si des mesures palliatives ne sont pas prises pour corriger sur ce point les effets du passé, ils se perpétueront sans nul doute pendant de longues années, ce qui est incompatible avec les objectifs de l'Article 8, comme l'a reconnu l'Assemblée générale. Le Tribunal conclut donc que l'Article 8 permet d'adopter des mesures palliatives raisonnables pour améliorer la situation des femmes.

[...]

[...] Le Tribunal estime que, du moment qu'une telle action [palliative] est nécessaire pour redresser le déséquilibre entre les sexes dont le Secrétaire général et l'Assemblée générale se sont préoccupés, l'Article 8 de la Charte permettrait, à titre de mesure raisonnable, d'accorder un traitement préférentiel

aux candidates dont les qualifications sont essentiellement égales à celles de leurs collègues masculins avec qui elles sont en compétition [...] ». [Voir également le jugement n° 1056, *Katz* (2002).] »

III. En l'espèce, la requérante soutient que ses qualifications, au regard des compétences et de l'expérience exigées pour le poste, telles qu'elles étaient définies dans l'avis de vacance, étaient au moins égales à celles que possédait le candidat qui a été choisi en définitive. Elle soutient donc que la décision de nommer un candidat de sexe masculin au poste P-4 a été adoptée en violation de la priorité dont elle devait jouir comme cela était son droit en vertu de ladite instruction administrative et de la politique tendant à promouvoir l'égalité des sexes dans le contexte des nominations. La requérante soutient en outre que les irrégularités de procédure qui auraient affecté le processus de sélection pour ledit poste lui ont porté préjudice et qu'elle s'est trouvée désavantagée ou n'a pas été dûment prise en considération du fait desdites irrégularités.

Le défendeur fait valoir qu'il incombe à la requérante de prouver que ses qualifications étaient au moins égales à celles du candidat qui a été choisi et d'établir l'inobservation des dispositions de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 et affirme que la requérante ne s'est pas acquittée de la charge de la preuve à propos de l'une ou l'autre de ces questions essentielles. Il est indubitablement correct de souligner qu'en tant que principe général bien établi dans la jurisprudence du Tribunal administratif, c'est la partie qui formule une allégation qui doit habituellement établir la véracité de son affirmation, surtout lorsque l'allégation concerne une irrégularité ou une faute. Toutefois, cette proposition générale doit être nuancée lorsque les preuves pertinentes se trouvent exclusivement entre les mains de l'Administration de sorte que le requérant ne peut même pas attaquer la présomption de régularité, n'ayant pas accès aux faits établissant ce qui s'est effectivement produit. Si, en l'occurrence, certains documents établis dans le contexte des délibérations de la Commission et du Comité des nominations et des promotions ont effectivement été communiqués à la requérante conformément au principe de l'égalité des armes ou de l'égalité de traitement, lesdits documents avaient été expurgés dans le souci de protéger les droits des autres candidats à la confidentialité des informations les concernant, conformément aux pratiques suivies de longue date par le Comité des nominations et des promotions ainsi qu'à la jurisprudence bien établie du Tribunal. En conséquence, la requérante n'a pas eu accès aux informations touchant les qualifications ou l'expérience revendiquées par le candidat retenu, de sorte qu'elle n'a pas pu analyser en les comparant les qualifications qu'elle prétendait avoir et celles que possédait selon elle le candidat choisi. Cela étant, il serait erroné et contraire aux principes d'admettre que l'argumentation de la requérante doit être rejetée du fait qu'elle ne se serait pas acquittée d'une charge qui, selon le défendeur, lui incombe. En effet, cela aurait inévitablement pour résultat de perpétuer l'injustice car aucune révision administrative digne de ce nom ne serait possible si le requérant devait établir des faits alors que les preuves sont détenues par l'Administration et sont hors de portée du fonctionnaire lésé.

En pareilles circonstances, le Tribunal considère que lorsque les informations pertinentes se trouvent entre les mains de l'Administration et qu'un requérant n'y a pas accès, la charge de la preuve, sur certains points, doit être considérée comme neutre plutôt que reposant sur le requérant, que les éléments de preuve et les faits disponibles doivent, lorsque cela est possible, être communiqués à l'organe chargé

de la révision et que cet organe doit, en se fondant sur les éléments de preuve disponibles, décider lui-même si le processus a été équitable et régulier, sans égard à la question de savoir sur laquelle des parties pourrait paraître reposer la charge de la preuve. Ces questions sont analysées en détail dans la déclaration jointe au jugement n° 1245 (2005).

IV. Le Tribunal souligne que ce principe général usuel ne doit être modifié qu'en cas de besoin et lorsque l'application de la règle générale aurait pour effet de perpétuer l'inéquité. Si, par exemple, il aurait été approprié en l'espèce de communiquer à la requérante des informations complètes sur les qualifications que prétendait avoir le candidat et des détails complets sur la procédure suivie par le Comité des nominations et des promotions pour quantifier et évaluer les qualifications respectives de chacun, c'est à la requérante qu'aurait incombé la charge de prouver que la procédure avait été menée de manière irrégulière ou avait été viciée à d'autres égards et que, de ce fait, la décision à laquelle la procédure avait abouti était branlante ou ne tenait pas debout. Il s'ensuit que si la méthode à suivre pour départager des candidats à une nomination ou à une promotion n'était pas régie par une politique de discrimination positive et si le Comité des nominations et des promotions ou tout autre organe compétent devait simplement établir qu'il avait dûment pris en considération la candidature de l'intéressé et que sa décision n'avait pas été visiblement irrationnelle ou inéquitable ou entachée de parti pris, ce serait à la personne alléguant une irrégularité qu'il incomberait de l'établir [voir jugement n° 828, *Shamapande* (1997)]. C'est tout à fait à juste titre que le défendeur s'est référé à la jurisprudence dans laquelle le Tribunal a fréquemment répété que la sélection d'un candidat à une nomination doit fréquemment être opérée sur la base d'une évaluation subjective et non par application de formules ou de règles arides ou stériles. Aussi le Tribunal ne s'immisce-t-il que rarement dans les décisions prises par les organes compétents dans la mesure où c'est à ceux-ci que le défendeur a confié le soin de procéder à l'évaluation et où le Tribunal n'entend pas substituer ses propres vues aux leurs. Cependant, des considérations quelque peu différentes interviennent dans des cas comme celui-ci, pour les raisons expliquées ci-après.

V. En l'espèce, il a été admis d'emblée que la requérante possédait des qualifications qui lui permettraient d'être jugée qualifiée pour le poste. Le défendeur ne l'a jamais nié, mais soutient simplement que la requérante n'a pas prouvé que ses qualifications étaient pour l'essentiel égales à celles du candidat choisi et n'a pas établi que sa candidature n'avait pas été raisonnablement prise en considération. De l'avis du Tribunal, le fait que la requérante avait des qualifications adéquates découle implicitement de son choix comme suppléante étant donné que cette désignation signifiait qu'elle était considérée comme méritant d'être nommée au poste si, pour une raison quelconque, le candidat retenu n'était pas en mesure de l'assumer.

VI. L'alinéa d) du paragraphe 1.8 de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 dispose ce qui suit :

« [q]uand le département ou le bureau concerné recommande un homme pour occuper le poste vacant alors qu'une ou plusieurs candidates possèdent les qualités requises, il doit transmettre aux organes chargés des promotions et des nominations une analyse écrite, accompagnée de pièces justificatives,

indiquant ce en quoi les qualifications du candidat recommandé sont nettement supérieures à celles des candidates auxquelles il a été préféré ».

Il semble clair que cette règle a été imposée pour que le Comité des nominations et des promotions puisse examiner et comparer comme il convient les qualifications respectives des parties et parvenir à ses propres conclusions sur la base d'un examen transparent des dossiers des candidats. Comme les évaluations du Comité des nominations et des promotions sont elles aussi sujettes à révision administrative, il est tout aussi souhaitable que le Comité indique de manière semblable, clairement visible et mesurable, comment il a procédé à son évaluation et comment il est parvenu à la conclusion que les qualifications et l'expérience du candidat recommandé étaient essentiellement supérieures à celles de la première des candidates lorsqu'un candidat de sexe masculin est recommandé pour le poste. Ce n'est en effet qu'ainsi que, lorsque ses évaluations et ses conclusions sont elles-mêmes revues, il peut être déterminé sur la base des éléments de preuve disponibles que la politique de discrimination positive a été appliquée et que la base factuelle de la décision peut être aisément identifiée.

VII. Certains des documents du Comité des nominations et des promotions ont été communiqués à la Commission paritaire de recours à propos de cette affaire. Le Tribunal considère que la Commission paritaire de recours était en droit, conformément au paragraphe 1 de la disposition 111.2 du Règlement du personnel, de communiquer des versions expurgées ou éditées desdits documents à la requérante dans un souci de transparence et d'équité.

Malgré tous ses efforts, la Commission paritaire de recours n'a pas été en mesure de déterminer ou d'identifier la base factuelle sur laquelle le Comité des nominations et des promotions était parvenu à la conclusion que les qualifications du candidat de sexe masculin, au regard des exigences du poste, pouvaient être considérées comme sensiblement supérieures à celles de la requérante. En conséquence, avec une logique implacable, la Commission paritaire de recours est parvenue à la conclusion qu'en l'absence de supériorité démontrable et mesurable des qualifications ou de l'expérience du candidat retenu, force était pour elle de considérer que ni l'Administration, ni la Commission paritaire de recours, n'avait établi que les règles palliatives prévues dans l'instruction administrative ST/AI/1999/9 avaient été respectées. La Commission a donc recommandé au défendeur qu'il soit versé à la requérante la différence de traitement qu'elle aurait perçue si c'était elle, plutôt que le candidat, qui avait été nommée au poste P-4, et que son nom soit inscrit sur le « fichier Galaxy » de manière à étayer et accélérer ses perspectives de promotion.

Tout bien pesé, le Tribunal doit accepter la conclusion de la Commission paritaire de recours selon laquelle les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/1999/9 avaient effectivement été violées, faute de preuve démontrable ou mesurable que le candidat choisi possédait des qualifications essentiellement supérieures à celles de la requérante.

VIII. S'agissant des plaintes de la requérante concernant les irrégularités qui auraient entaché la procédure, le Tribunal, tout en admettant que la requérante ait probablement été ennuyée et fâchée par les changements apportés à la date et à l'heure de son entrevue, n'est pas convaincu que l'intéressée ait de ce fait été mise dans une situation notablement désavantagée et que sa candidature n'ait ainsi pas été dûment prise en considération. La requérante s'était préparée à l'entrevue et rien ne

permet de penser qu'elle avait en fait été prise à l'imprévu ou été effectivement désavantagée par les changements apportés à l'organisation de son entrevue. En outre, le Tribunal n'accepte pas l'argument selon lequel ces changements témoignent d'une quelconque mauvaise foi de la part de l'Administration ou avaient pour but de la désarçonner ou de la mettre dans une situation désavantagée. La réclamation présentée à ce titre par la requérante est donc rejetée.

IX. Le Tribunal a examiné les raisons avancées par le défendeur pour n'avoir pas accepté la recommandation unanime de la Commission paritaire de recours. À la lumière de la décision qu'il a déjà indiquée, le Tribunal ne considère pas qu'il y ait eu des raisons de principe ni de politique générale suffisantes pour lesquelles le défendeur aurait été fondé à s'écarter d'une politique souvent répétée, mais il ne juge pas pour autant que l'on puisse dire que sa décision de ne pas accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours ait violé un droit quelconque de la requérante ou ait pu donner naissance à un droit à indemnisation.

X. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne au défendeur de verser à la requérante, à titre de réparation de la violation de ses droits, la différence entre sa rémunération à la classe P-3 et la rémunération correspondant à la classe P-4 qu'elle aurait touchée si elle avait été nommée au poste en question, à compter d'octobre 2002, pendant une durée de deux ans ou jusqu'à sa promotion à la classe P-4, si cette date est antérieure, avec intérêts au taux de huit pour cent l'an, à compter de 90 jours suivant la date de publication du présent jugement, jusqu'à ce que le versement ait été effectué;

2. Ordonne au défendeur d'inscrire le nom de la requérante sur le « fichier Galaxy » jusqu'à ce qu'elle obtienne un poste approprié de classe P-4 ou, au cas où le Secrétaire général déciderait dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies, dans les 30 jours suivant la publication du présent jugement, de ne donner aucune autre suite à cette question, de verser à la requérante deux mois de traitement de base net, sur la base du barème en vigueur à la date du présent jugement, avec intérêts au taux de huit pour cent l'an, à compter de 90 jours suivant la date de publication du présent jugement, jusqu'à ce que le versement ait été effectué; et

3. Rejette toutes les autres conclusions.

(Signatures)

Spyridon Flogaitis
Président

Kevin Haugh
Membre

Brigitte Stern
Membre

Genève, le 28 juillet 2006

Maritza Struyvenberg
Secrétaire exécutive

