

**Tribunal administratif**

Distr. limitée
30 septembre 2004
Français
Original : anglais

TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Jugement n° 1193

Affaire n° 1288 : CHOW

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

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES,

Composé comme suit : M. Kevin Haugh, Vice-Président, assurant la présidence; M. Omer Youssif Bireedo; M. Dayendra Sena Wijewardane;

Attendu qu'à la demande de Pauline Chow, ancienne fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, le Président du Tribunal a, avec l'assentiment du défendeur, prorogé le délai prescrit pour l'introduction d'une requête devant le Tribunal jusqu'au 31 décembre 2002, puis jusqu'au 9 avril 2003;

Attendu que le 25 mars 2003, la requérante a introduit une requête contenant les conclusions suivantes :

« II. Conclusions

[...]

7. Sur le fond, la requérante prie respectueusement le Tribunal de *juger* :

a) Que le Secrétaire général n'a pas respecté le droit de la requérante à l'examen complet et équitable de sa candidature à une promotion, examen qui lui a été refusé à la suite d'irrégularités de procédure et de considérations extrinsèques;

b) Qu'en décidant de rejeter la candidature de la requérante à une promotion de la classe P-4 à la classe P-5, le Directeur de la Division de l'audit interne [ex-Division de l'audit et des conseils de gestion, du Bureau des services de contrôle interne] a violé son droit à l'examen complet et équitable de sa candidature et n'a pas respecté la procédure établie en matière de promotion;

c) Le manque délibéré d'information et de transparence entourant les épreuves écrites que la requérante a présentées a compromis l'intégrité et la fiabilité du processus de promotion et d'attribution des postes, porté atteinte à



son droit d'être traitée de manière équitable, juste et impartiale, et montré que des considérations extrinsèques avaient influé négativement sur la décision;

d) La requérante a été victime de harcèlement, de parti pris et de discrimination;

e) Le processus de sélection en vue de la promotion, qui n'avait fait l'objet d'aucune directive, manquait aussi de transparence et de cohérence. En outre, le personnel n'a pas été consulté comme l'exige la circulaire ST/SGB/274 ["Procédures et mandat des organes de consultation administration/personnel à l'échelon du département ou du bureau", du 28 septembre 1994] avant l'introduction de la nouvelle procédure d'examen;

f) La direction de la Division de l'audit interne a fait fi de l'appel lancé par le Secrétaire général dans l'instruction administrative ST/AI/1999/9 ["Mesures spéciales visant à assurer l'égalité des sexes", du 21 septembre 1999] [...] tendant à ce que des mesures spéciales soient prises pour promouvoir des femmes à des postes de la catégorie des administrateurs ou d'une catégorie supérieure.

8. La requérante prie très respectueusement le Tribunal administratif d'*ordonner* :

a) Que des directives relatives aux procédures d'examen soient publiées conformément au système uniforme de promotion de l'ensemble de [l'Organisation] à l'issue de consultations appropriées avec le personnel [...];

b) Qu'elle soit promue au prochain poste P-5 vacant [...];

c) Qu'une indemnité équivalant à deux années de son traitement de base net lui soit versée pour le coup d'arrêt porté à sa carrière, étant donné que cinq promotions lui ont été refusées depuis 1998;

d) Qu'une indemnité équivalant à six mois de son traitement de base net lui soit versée pour les retards excessifs – près de trois ans – de la [Commission paritaire de recours] [...] et du Secrétaire général; »

Attendu qu'à la demande du défendeur, le Président du Tribunal a prorogé jusqu'au 30 juin 2003 puis périodiquement jusqu'au 31 décembre 2003 le délai fixé pour le dépôt de sa réponse;

Attendu que le défendeur a déposé sa réponse le 29 décembre 2003;

Attendu que la requérante a déposé des observations écrites le 5 mars 2004;

Attendu que les faits de la cause sont les suivants :

La requérante a été engagée par l'Organisation le 4 octobre 1976 pour une durée déterminée de six mois, comme calligraphe (G-3) au Groupe chinois de calligraphie de la Division de traduction du Département des services de conférence. Elle a démissionné le 18 février 1977 puis réintégré l'Organisation le 1^{er} mars 1977 dans le cadre d'un contrat de durée déterminée de deux ans, comme vérificatrice des comptes adjointe de 2^e classe (P-2) au Service de la vérification interne des comptes, puis son engagement a été prolongé et elle a été promue. À l'époque des événements qui ont donné lieu à sa requête, la requérante avait un engagement permanent comme vérificatrice des comptes (P-4) à la Division de l'audit et des conseils de gestion du Bureau des services de contrôle interne.

Le 27 avril 1998, l'avis de vacance du poste de chef de section (P-5) à la Division de l'audit et des conseils de gestion (QSA-48823-T-P-5-001) a été publié. La requérante a postulé puis passé une entrevue, et on lui a demandé de présenter une épreuve écrite dans le cadre de l'évaluation. Le 7 octobre, on lui a fait savoir que sa candidature n'avait pas été retenue.

Le 25 janvier 1999, l'avis de vacance d'un autre poste de chef de section (P-5) à la Division de l'audit et des conseils de gestion (UNA-48823-E-P-5-004) a été publié. La requérante a de nouveau postulé, passé une entrevue et présenté une épreuve écrite dans le cadre de l'évaluation. Le 10 novembre, on lui a fait savoir que sa candidature n'avait pas été retenue.

Le 3 décembre 1999, la requérante a prié le Secrétaire général de réexaminer la décision administrative figurant dans la lettre du 10 novembre 1999, annonçant qu'elle formait un recours contre « ces décisions » de ne pas la sélectionner « pour les deux postes P-5 à la [Division de l'audit et des conseils de gestion] ». Même si la lettre du 10 novembre ne concernait que le poste UNA-48823-E-P-5-004, on considérera que la demande de réexamen et le recours portaient sur les deux postes P-5 susmentionnés.

Le 1^{er} février 2000, un organigramme de la Division de l'audit et des conseils de gestion a été publié. Le nom d'un fonctionnaire de sexe masculin y apparaissait au poste P-5 de chef du Groupe du programme Iraq. Or, ce poste P-5 figurait sur une liste d'avis de vacance de poste distribuée le 4 février à l'ensemble du personnel par le Directeur de la Division. Par la suite, un avis de vacance pour ce poste (QDA-10008-T-P-5-001) a été publié et la requérante a postulé.

Le 12 février 2000, la requérante a formé devant la Commission paritaire de recours à New York un recours contre la décision de ne pas retenir sa candidature aux postes QSA-48823-T-P-5-001 et UNA-48823-E-P-5-004.

Le 17 mars 2000, la requérante a écrit à la Commission, lui demandant de suspendre la décision administrative de pourvoir le poste QDA-10008-T-P-5-001. Dans son rapport du 5 avril, la Commission a conclu que la requête « devait être rejetée d'emblée » puisque « aucune décision administrative ne pouvait être suspendue aux fins d'un recours, étant donné que le processus visant à pourvoir le poste en était à ses débuts ». Elle a cependant ajouté la « remarque » suivante :

« Cependant, la Commission tient à déclarer pour mémoire qu'elle s'étonne de ce que [le fonctionnaire en question] soit mentionné dans l'organigramme du 1^{er} février 2000 comme étant le Chef du Groupe du programme Iraq. Elle espère qu'il ne s'agit que d'une erreur d'écriture, qui ne reflète en rien la préférence de la direction du BSCI pour un certain candidat au poste P-5.

[...] »

Le 6 avril 2000, le Secrétaire général adjoint à la gestion a fait savoir à la requérante que le Secrétaire général avait souscrit à la décision de la Commission de ne pas accéder à sa demande de suspension de la décision.

Le 14 septembre 2000, la requérante a informé la Commission paritaire de recours qu'elle avait passé le 12 septembre une entrevue concernant le poste QDA-10008-T-P-5-001 mais qu'un fonctionnaire de sexe masculin avait été affecté à ce poste le 1^{er} février, soit avant la publication de l'avis de vacance de poste. Elle a affirmé que sa candidature n'avait donc pas été pleinement et équitablement prise en

considération et que les règles de l'Organisation concernant la nomination aux postes temporaires avaient été enfreintes. Elle a soutenu en outre qu'à cause du recours qu'elle avait formé devant la Commission, elle avait subi « d'autres vexations de la part de la direction ».

La promotion du fonctionnaire en question au poste QDA-10008-T-P-5-001 a été confirmée, prenant effet le 1^{er} décembre 2000. La requérante n'a pas demandé le réexamen administratif de cette décision.

La Commission paritaire de recours a adopté son rapport le 6 avril 2002. Ses considérations, conclusions et recommandations se lisaient en partie comme suit :

« *Considérations*

23. Avant d'examiner l'affaire au fond, la Commission s'est penchée sur les questions de procédure. Elle a d'abord vérifié que le recours remplissait les conditions de recevabilité. Elle a ensuite noté avec une profonde préoccupation le retard avec lequel le défendeur avait adressé sa réponse. Elle juge ce retard excessif, d'autant que la réponse se borne à une compilation de deux mémorandums rédigés l'un le 11 janvier 2000 et l'autre le 7 novembre 2000, [...] qui ont été soumis au secrétariat de la Commission [...] le 6 novembre 2001. La Commission estime que ce retard de 22 mois est totalement injustifié et qu'il a influé négativement sur le moral de la requérante et sur l'administration de la justice en général. Elle craint aussi que d'autres fonctionnaires renoncent à exercer leurs droits si un tel retard devient la norme.

[...]

Non-sélection

25. La requérante s'élève contre le manque de transparence du processus de sélection pour la promotion à la classe P-5 parce qu'on ne l'avait pas avertie qu'elle devrait présenter des épreuves et qu'on ne lui en a pas communiqué les résultats. Elle soutient qu'à cause de ce manque de transparence, sa candidature n'a pas été pleinement et équitablement prise en considération.

[...]

28. À cet égard, la Commission se demande en quoi des épreuves écrites et orales révèlent l'aptitude d'un candidat à exercer les fonctions d'un poste P-5. Elle reconnaît l'utilité de ces épreuves pour évaluer les compétences des candidats à un premier poste mais elle doute que cette méthode se justifie dans le cas d'une promotion. Elle convient toutefois qu'un poste P-5 est un poste à responsabilité et qu'il exige donc des candidats hautement qualifiés faisant preuve d'aptitude à superviser, de qualités de chef, de hauteur de vues et d'aptitude à rédiger. Ces critères ne sont pas nécessairement mis en évidence ni évalués par une épreuve écrite.

29. En examinant attentivement les faits de la cause, la Commission s'est rendu compte que la requérante contestait ces épreuves parce qu'elles généraient en elle un sentiment d'incertitude et lui donnaient l'impression que le processus de sélection était faussé. À l'appui de ses assertions, la requérante fait valoir que ces épreuves ont été introduites soudainement sans que le personnel en soit averti, que la matière sur laquelle elles portaient ont favorisé

un fonctionnaire de sexe masculin qui a obtenu la promotion, qu'il n'y avait pas de critère de notation et que les résultats n'ont pas été communiqués. La Commission convient que tous ces éléments ont pu amener la requérante à penser, à juste titre, que la direction ne voulait pas lui accorder cette promotion.

[...]

31. S'agissant de l'affirmation de la requérante selon laquelle elle avait toutes les qualifications pour ce poste et répondait à tous les critères de promotion énoncés dans l'avis de vacance, la Commission estime qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur ce point puisque le Statut et le Règlement ont mis en place un système à cet effet. [...] [Cependant,] la Commission prend note de [l'argument] du défendeur [...] selon lequel la requérante a été écartée à chaque fois qu'elle a postulé à un poste P-5 à la Division de l'audit et des conseils de gestion parce qu'elle avait échoué à l'entrevue et à l'épreuve écrite. Le défendeur ajoute qu'au vu du dossier, les entrevues seules auraient suffi à éliminer la candidature de la requérante. [...]

Discrimination sexiste

32. La Commission a aussi examiné l'allégation de la requérante selon laquelle la Division de l'audit et des conseils de gestion aurait une tradition sexiste. La requérante affirme que la Division a toujours privilégié les candidats par rapport aux candidates, fussent-elles qualifiées. [...]

33. [...] La Commission n'a pas pu se faire une idée précise de la distribution des postes au sein de la Division de l'audit et des conseils de gestion. Rien ne lui permet donc de déterminer si les femmes sont victimes d'une inégalité de traitement s'agissant de l'évolution de leur carrière dans la Division. [...]

[...]

Harcèlement [...]

35. La requérante a allégué que [le Directeur de la Division de l'audit et des conseils de gestion] l'avait harcelée en lui suggérant à deux reprises d'envisager une retraite anticipée. La Commission admet que si cette suggestion avait été formulée avant le recours, elle aurait pu constituer une indication que les services de la requérante n'étaient plus nécessaires. La requérante affirme que ces brimades sont une conséquence de son recours. La Commission est troublée par cette assertion sur laquelle elle ne peut toutefois se prononcer, non seulement parce que la requérante ne l'a pas étayée mais aussi parce que le défendeur n'y a pas répondu.

[...]

Conclusion

37. Compte tenu de ce qui précède, la Commission estime à l'unanimité que le processus de sélection manquait de transparence et de cohérence, sans qu'il faille y voir une décision délibérée de l'Administration, et que peu d'éléments ont été présentés à l'appui des autres allégations.

Recommandations

38. En conséquence, la Commission recommande à l'unanimité que la candidature de la requérante soit prise en considération pour tout poste P-5 vacant correspondant à ses qualifications.

39. La Commission recommande que soient publiées des directives portant sur la normalisation et l'harmonisation des épreuves de sélection au sein du département. »

Le 10 décembre 2002, le Secrétaire général adjoint à la gestion a communiqué à la requérante une copie du rapport de la Commission paritaire de recours, l'informant de ce qui suit :

« [...]

Le Secrétaire général note que la conclusion de la Commission selon laquelle le processus de sélection manquait de transparence et de cohérence n'est pas motivée, et ne l'accepte donc pas. Il accepte cependant les autres conclusions de la Commission et sa recommandation concernant l'examen de votre candidature aux postes vacants. Il décide donc que votre candidature à tout poste P-5 vacant auquel vous vous présentez et pour lequel vous êtes considérée comme qualifiée sera prise en considération.

[...] »

Le 25 mars 2003, la requérante a saisi le Tribunal de la requête susmentionnée.

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

1. Sa candidature à une promotion n'a pas été pleinement et équitablement prise en considération.
2. Étant donné les irrégularités de procédure et les facteurs extrinsèques qu'elle a invoqués, la charge de la preuve est inversée et incombe maintenant au défendeur.
3. Elle a été victime de discrimination sexiste et de harcèlement.
4. Le défendeur a porté atteinte à ses droits en tardant anormalement à déposer sa réponse devant la Commission paritaire de recours.

Attendu que les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

1. La décision de ne pas recommander la requérante pour une promotion respectait pleinement la procédure en vigueur et n'a porté atteinte à aucun de ses droits.
2. La requérante n'a été victime d'aucune discrimination fondée sur le sexe.
3. La requérante n'a subi ni harcèlement ni aucun traitement préjudiciable.

Le Tribunal, ayant délibéré du 1^{er} au 23 juillet 2004, rend le jugement suivant :

I. Il semble que la candidate n'a pas été retenue pour une promotion interne de son poste P-4 à un poste P-5, à la Division de l'audit et des conseils de gestion du Bureau des services de contrôle interne, à New York, à plusieurs reprises, entre sa première candidature en 1998 et le moment où elle a saisi la Commission paritaire de recours en 2000. Le Tribunal ne sait pas précisément sur laquelle de ses

candidatures la requérante voulait faire porter son recours devant la Commission et la requête dont il est saisi mais puisque les griefs de la requérante sont les mêmes quel que soit le nombre de candidatures, il considérera que la requête porte sur l'ensemble d'entre elles, malgré les réticences compréhensibles du défendeur face à cette incertitude, parce qu'il estime que cet aspect de la question n'influencera l'issue de la procédure ni dans un sens ni dans l'autre.

En outre, le défendeur n'a pas contesté la partie de la requête concernant la dernière de ses candidatures (au poste QDA-10008-T-P-5-001) ni mis en cause sa recevabilité. Le Tribunal note que la Commission paritaire de recours l'a examinée au fond sans sourciller alors qu'elle aurait pu objecter qu'elle était irrecevable *ratione materiae*, puisque la requérante n'avait pas demandé comme le prévoit l'alinéa a) de la disposition 111.2 le réexamen de la décision administrative la concernant. Le Tribunal estime donc que la requérante avait toutes les raisons de croire que son recours devant la Commission avait été soumis en bonne et due forme [voir jugement n° 586, *Atefat* (1992)] et qu'en toute conscience il ne peut, vu les circonstances, soulever cette question au nom du défendeur, puisque la requérante est maintenant privée d'un recours dont elle aurait disposé si cette objection avait été soulevée en temps opportun.

II. La requérante se plaint abondamment de ce qu'elle qualifie de dysfonctionnements inhérents au système de promotion et des procédures de promotion qui lui ont été appliquées. Elle soutient en outre que la manière dont ses candidatures ont été reçues et examinées montre qu'elle a été victime d'un traitement préjudiciable, de discrimination et de harcèlement et que son droit à une procédure régulière a été bafoué.

Elle affirme qu'on n'a pas respecté son droit à l'examen complet et équitable de sa candidature à promotion à la classe P-5, et qu'en tardant à déposer sa réponse et en refusant de laisser la Commission paritaire de recours poursuivre ses délibérations sans l'avoir reçue, le défendeur a provoqué dans la procédure un retard tel qu'il constitue une atteinte à ses droits et justifie une indemnisation.

III. Les griefs de la requérante concernant le système de promotion et les procédures de promotion en général peuvent se résumer comme suit :

a) Le Directeur de la Division a introduit à tort dans les procédures de promotion des épreuves écrites qui en compromettaient l'intégrité et la fiabilité, ces épreuves n'ayant pas la transparence voulue;

b) Ces épreuves ont été introduites sans que le personnel soit consulté au préalable, ce qui constitue une violation des dispositions de la circulaire ST/SGB/274;

c) La procédure de promotion n'a pas tenu compte comme il se doit des diverses résolutions, instructions et orientations de politique générale concernant l'égalité des sexes et les mesures spéciales à prendre en faveur de la promotion de la femme; et

d) Le processus de sélection en vue de la promotion manquait de transparence et de cohérence : aucune directive n'avait été publiée.

La requérante affirme qu'en ce qui la concerne personnellement sa candidature à une promotion n'a pas été équitablement et raisonnablement prise en considération en vue d'une promotion et qu'elle a été victime de parti pris et de discrimination

lors de ses diverses candidatures. Elle soutient aussi que, pour avoir mis en cause le système de promotion et allégué en particulier que sa candidature n'avait pas été équitablement prise en compte, elle a été victime de vexations supplémentaires, faisant l'objet d'évaluations partiales et de traitements injustes, le Directeur de son Groupe lui suggérant même de prendre sa retraite. Selon elle, sa mésaventure montre que le système dit de promotion concurrentielle est une farce, puisqu'un Canadien avait été promu de facto Chef du Groupe du programme Iraq (poste QDA-10008-T-P-5-001) avant la publication de l'avis de vacance de poste, ce qui prouve que la promotion lui était réservée et que les épreuves de sélection n'étaient qu'un exercice de pure forme.

IV. Avant d'examiner en détail les divers griefs et moyens de la requérante, le Tribunal va se pencher sur le caractère discrétionnaire du processus de promotion et sur le pouvoir d'appréciation du défendeur en la matière. Ce processus vise avant tout à trouver le meilleur candidat possible pour pourvoir un poste vacant. À cet égard, la section 6 de l'instruction administrative ST/AI/1999/8 (« Système des affectations et promotions », du 18 août 1999), intitulée « Critères applicables aux affectations et promotions », énonce les règles s'appliquant à la présente requête. Il ne s'agit pas d'une liste stérile de critères rigides à appliquer mathématiquement. Les éléments à prendre en compte en vue d'une promotion sont les suivants :

- a) Comportement professionnel, compétence, efficacité et aptitude prouvée à s'acquitter de fonctions plus élevées;
- b) Intégrité;
- c) Expérience et ancienneté dans le domaine considéré;
- d) Formation universitaire, qualifications professionnelles et états de service dans le domaine considéré;
- e) S'il y a lieu, qualités de chef et d'animateur;
- f) Le cas échéant, mobilité antérieure et états de service dans des lieux d'affectation difficiles;
- g) Aptitudes linguistiques, dans certaines circonstances et lorsque nécessaire.

Il est évident que l'appréciation de ces éléments est par nature subjective, puisqu'il s'agit de qualités pour lesquelles il n'existe pas d'étalon chiffré ni de formule stérile permettant une mesure précise et objective. Le caractère discrétionnaire et évolutif de l'exercice a été reconnu et évoqué dans de nombreux jugements du Tribunal [Voir les jugements n° 134, *Fürst* (1969); n° 312, *Roberts* (1983); n° 362, *Williamson* (1986); n° 438, *Nayyar* (1988); n° 470, *Kumar* (1989); n° 554, *Fagan* (1992); n° 592, *Sue-Ting-Lin* (1993); et n° 613, *Besosa* (1993)].

Comme le Tribunal l'a déclaré dans le jugement n° 1110, *Sha'ban* (2003), il

« tient à souligner que les décisions discrétionnaires, comme celle qui est contestée en l'espèce, ne sont pas prises en appliquant des formules stériles ni à l'issue d'un processus mécanique ou mathématique. Le pouvoir discrétionnaire qui doit être exercé est celui du défendeur ou de ceux auxquels il a délégué ce pouvoir et non celui de la Commission paritaire de recours, du Tribunal ou de tout autre organe pouvant être appelé à examiner la décision prise. Dans le cadre d'un tel examen, l'organe concerné doit examiner la

décision contestée et se demander : a-t-elle été prise pour des motifs raisonnables et rationnels; relevait-elle du pouvoir de la personne ou de l'organe qui l'a prise; et a-t-elle été équitable et impartiale. Dans son jugement n° 1088, *Khader* (2003), le Tribunal a déclaré ce qui suit :

“III. Un tribunal administratif a pour objectif principal et pour première fonction d'examiner le bien-fondé et les effets juridiques d'une décision administrative contestée, de déterminer si celle-ci était étayée par des preuves dignes de foi suffisantes et d'établir si elle a été prise *intra vires* conformément aux règles ou aux règlements éventuellement applicables et si les droits de l'appelant (la partie affectée par la décision contestée) en matière de procédures et les garanties fondamentales d'équité ont été respectées tout au long de l'instance. Cette brève description n'est pas censée valoir pour tous les cas ni être exhaustive. Lorsqu'il assume les fonctions ainsi définies, le Tribunal se pose les questions suivantes : « La personne qui a pris la décision en cause était-elle habilitée à ce faire, était-elle habilitée à accueillir les preuves étayant la décision, était-elle habilitée à rendre cette décision et celle-ci était-elle juste et équitable, dans toutes les circonstances? » Il n'appartient pas d'ordinaire au Tribunal d'entreprendre un travail d'enquête *de novo* ni de chercher à substituer son opinion subjective sur les circonstances de l'espèce à l'opinion de la personne qui a pris la décision quand il lui apparaît que le processus de prise de décisions a été suivi de bonne foi et s'est appuyé sur des preuves acceptables suffisantes.” »

L'extrait du jugement *Khader* illustre la manière dont le Tribunal traite des questions relatives à l'exercice de pouvoirs discrétionnaires.

V. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal ne peut que rejeter, comme la Commission paritaire de recours, les allégations générales de la requérante concernant le système de promotion et les allégations spécifiques selon lesquelles aucune de ses candidatures n'a été équitablement et raisonnablement prise en considération et elle a été victime de discrimination et de parti pris. En revanche, le Tribunal ne peut souscrire aux critiques, à son avis infondées, de la Commission paritaire de recours concernant la transparence et la cohérence du processus de promotion. Les résultats des diverses épreuves et les « notes » attribuées aux candidats ne doivent pas être communiqués au nom du secret et de la confidentialité. Leur divulgation serait une atteinte flagrante à la confidentialité à laquelle ont droit les candidats à une promotion, conformément à la pratique établie de l'Organisation.

VI. L'ancienneté n'est que l'un des nombreux éléments à prendre en considération dans le processus de promotion et elle ne constitue pas en elle-même un facteur décisif. À cet égard, le Tribunal note que si la requérante jouissait d'une certaine ancienneté dans la Division de l'audit et des conseils de gestion et dans l'Organisation, elle ne pouvait se prévaloir, par rapport aux autres candidats, d'une ancienneté à la classe P-4. En outre, il ressort des réponses déposées par le défendeur dans le cadre de la procédure devant la Commission paritaire de recours et de la présente procédure que d'autres critères, tels que la productivité, ont été pleinement pris en considération. D'après le dossier, l'un des grands points faibles de la requérante était sa prestation médiocre à chacune des entrevues et ses moins bons résultats à l'entrevue et à l'épreuve écrite que les autres candidats présélectionnés. Au vu du dossier, même s'il n'y avait pas eu d'épreuves écrites, ses

résultats aux entrevues auraient suffi à l'écarter. Il ressort des rapports contenus dans la réponse que le défendeur a soumise devant la Commission paritaire de recours que la requérante a échoué parce que les autres candidats lui ont été jugés supérieurs, et rien ne permet au Tribunal de mettre en doute cette appréciation.

VII. Le Tribunal souligne qu'il ne lui appartient pas d'examiner le dossier constitué lors de la procédure de promotion ni de chercher à réévaluer chacun des candidats en leur attribuant sa propre « note ». D'abord, il serait impossible de reconstituer les entrevues; ensuite, le Tribunal n'a pas été désigné pour cet exercice, pour lequel il n'est d'ailleurs pas qualifié; enfin, et peut-être surtout, c'est à l'organe compétent qu'il revient d'y procéder et sa décision est définitive, sauf s'il est établi qu'il y a eu une irrégularité dans la procédure, un parti pris ou un autre vice potentiellement rédhibitoire.

Puisque la requérante n'a pas pu établir l'existence d'un tel vice, il convient de rejeter ses arguments selon lesquels une promotion lui a été injustement refusée. La jurisprudence du Tribunal est très claire sur ce point : quiconque invoque un parti pris ou un préjugé a la charge de la preuve [Voir les jugements n° 639, *Leung-Ki* (1994); n° 784, *Knowles* (1996); n° 870, *Choudhury et Ramchandani* (1998); et n° 1069, *Madarshahi* (2002)].

Le Tribunal estime que l'introduction des épreuves écrites dont la requérante se plaint n'était ni anormale, ni abusive, ni illicite, de telles épreuves étant pour l'organe compétent un moyen légitime d'essayer d'évaluer les qualités de chaque candidat, comme l'exige toute promotion. En outre, ces épreuves ont été approuvées par le Bureau de la gestion des ressources humaines et utilisées dans toute l'Organisation, et non pas seulement dans les procédures de promotion du Bureau des services de contrôle interne. Le Tribunal rejette l'argument selon lequel on a enfreint la circulaire ST/SGB/274 en les introduisant sans consulter le personnel au préalable. Ladite circulaire fournit aux organes de consultation entre l'administration et le personnel des directives visant à favoriser le bon fonctionnement d'un bureau ou d'un département, afin d'épargner à la Commission paritaire de recours une procédure provoquée par un conflit ou un incident évitables. Le Tribunal estime que l'introduction de l'épreuve écrite dont la requérante se plaint sort du champ d'application de la circulaire et relève de la compétence du directeur de programme, eu égard à ses fonctions et responsabilités s'agissant du système de promotion.

VIII. Le Tribunal estime que les autres allégations de la requérante concernant le système en général et la manière dont ses candidatures ont été traitées ne sont corroborées ni par des faits ni par ses arguments portant sur les conclusions que le Tribunal est censé tirer des éléments dont il dispose. A priori, toutes les candidatures de la requérante à une promotion ont été raisonnablement prises en considération, et elle n'a pas démontré au Tribunal qu'il y avait eu une violation des mesures de promotion de la femme ou de quelque autre disposition, ni qu'une quelconque irrégularité l'avait privée d'une promotion. De même, elle n'a pas convaincu le Tribunal qu'elle avait été victime d'un traitement partial ou hostile. Les éléments avancés à l'appui de ses allégations de harcèlement et de parti pris sont très insuffisants pour établir qu'elle a été victime d'un préjugé nuisant à ses chances de promotion. Tout comme la Commission paritaire de recours, le Tribunal ne peut que rejeter la requête sur ces points.

IX. S'agissant de la conclusion de la requérante concernant l'attribution du poste de chef du Groupe du programme Iraq, le défendeur soutient qu'il n'y avait rien d'anormal ni de répréhensible à ce que le nom du fonctionnaire canadien figure dans l'organigramme avant même que l'avis de vacance de poste soit publié. Le défendeur soutient donc implicitement que ce fonctionnaire avait initialement été affecté à ce poste à titre temporaire et que l'épreuve qui a suivi n'était ni une farce ni un « exercice de pure forme ». Malheureusement, la Commission paritaire de recours n'a pas jugé utile d'examiner la question ni de formuler une conclusion à ce sujet.

Le Tribunal convient que cette situation est suspecte, en particulier si, comme la requérante l'affirme, l'avis de vacance de l'ancien poste P-4 de ce fonctionnaire canadien a été publié avant celui du poste P-5 en question. Cela donnerait à penser que ce fonctionnaire était plus qu'un favori évident pour l'attribution du poste P-5 et on serait fondé à soupçonner que le gagnant était connu d'avance. Le défendeur soutient que la nomination temporaire du fonctionnaire canadien au poste P-5 et la publication de l'avis de vacance de poste ont eu lieu au même moment. Cependant, le Tribunal estime que cette affirmation est erronée en fait puisque le nom du fonctionnaire figurait à ce poste dans l'organigramme au moins trois semaines avant la publication de l'avis de vacance de poste. Ces questions attisent les suspicions du Tribunal mais il n'a pas suffisamment d'éléments pour conclure que cette nomination avait été décidée à l'avance. Les éléments dont il dispose indiquent certes que le fonctionnaire canadien a d'abord été affectée à ce poste à titre temporaire, puisqu'il a reçu une indemnité de fonctions, mais ils ne lui permettent pas de conclure que ce fonctionnaire a été nommé injustement et à tort au détriment de la requérante. Le Tribunal estime cependant qu'il y a eu là une grave irrégularité de procédure, qui a clairement amené la requérante à douter de l'équité et de la transparence de la procédure de promotion. Ce fonctionnaire canadien devait tout au plus être désigné comme étant le « Chef par intérim du Groupe du programme Iraq » jusqu'à ce que le poste soit pourvu, et l'avis de vacance de son ancien poste n'aurait dû être publié que lorsque le poste P-5 était attribué à titre permanent, à supposer qu'il ait été le candidat retenu. Pour cette irrégularité de procédure, le Tribunal accorde à la requérante une indemnité équivalente à trois mois de son traitement de base net.

X. Les griefs de la requérante concernant le processus de promotion et le fait qu'elle n'a pas été promue sont donc rejetés, sauf ceux qui portent sur l'attribution du poste de chef du Groupe du programme Iraq. Il reste cependant une question à examiner : celle du retard avec lequel le défendeur a déposé sa réponse devant la Commission paritaire de recours et de son refus de laisser la Commission examiner l'affaire sans attendre sa réponse ou de la soumettre directement au Tribunal sur la base de faits admis. Les deux rapports invoqués par le défendeur dans sa réponse avaient été transmis au Groupe du droit administratif 12 mois environ avant que le défendeur ne dépose sa réponse. Le Tribunal estime que ce retard est inacceptable, puisqu'il semble qu'aucune enquête ni recherche complémentaire n'a été effectuée par le défendeur ou en son nom durant cette période, et que la seule raison invoquée pour cette partie du retard est que le Groupe examinait les dossiers dans l'ordre et que la requérante en subissait les conséquences. Pendant une longue période, le Groupe s'est borné à empêcher la Commission paritaire de recours d'examiner l'affaire en l'absence de réponse du défendeur et à retarder la procédure parce qu'il n'avait pas pu prendre connaissance des deux rapports qui ont finalement constitué

cette réponse. Le Tribunal convient avec la Commission que ce retard est injustifié. En l'espèce, la requérante alléguait que l'administration lui avait délibérément et injustement refusé une promotion à la classe P-5 et chacun pouvait voir qu'elle était extrêmement énervée et frustrée et très pressée de voir son affaire examinée et réglée. Chacun a dû se rendre compte que les retards ne faisaient qu'accroître son désarroi : plus la procédure traînait, plus il y avait de postes susceptibles de se libérer, et tant qu'elle ne bénéficiait pas d'une promotion, elle risquait de continuer à souffrir de l'impression qu'une promotion qui lui était due lui avait été injustement refusée.

Le Tribunal considère qu'en l'espèce, les pièces qui devaient constituer la réponse étaient déjà prêtes. Les deux rapports finalement invoqués avaient tous deux été établis en très peu de temps. Le Tribunal juge ce retard totalement disproportionné par rapport au temps que la réponse aurait pris si la question avait reçu l'attention qu'il était évident qu'elle méritait. Il estime qu'en tout état de cause, ce retard était tel qu'il a porté atteinte aux droits de la requérante à une procédure régulière, ce qui lui donne droit à une indemnité. En conséquence, il accorde à la requérante la somme de 1 000 dollars.

XI. Par ces motifs, le Tribunal :

1. Ordonne qu'il soit versé à la requérante, pour la violation de son droit à une procédure régulière, une indemnité équivalant à trois mois de son traitement de base net au taux en vigueur à la date du présent jugement;
2. Ordonne qu'il soit versé à la requérante la somme de 1 000 dollars à titre d'indemnité pour le retard de la procédure devant la Commission paritaire de recours; et
3. Rejette toutes les autres demandes.

(Signatures)

Kevin Haugh
Vice-Président

Omer Youssif Bireedo
Membre

Dayendra Sena Wijewardane
Membre

Genève, le 23 juillet 2004

Maritza Struyvenberg
Secrétaire exécutive