

QUATRE-VINGT-DIXIÈME SESSION

Affaire Matthews

Jugement n° 2004

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. Mark S. Matthews le 22 novembre 1999 et régularisée le 7 décembre 1999, la réponse de l'OMS du 9 mars 2000, la réplique du requérant du 12 avril, la duplique de l'Organisation du 13 juillet, la lettre de la Greffière du Tribunal datée du 9 août demandant un complément d'information et les écritures de l'Organisation du 15 août 2000;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant américain né en 1948, est entré au service de l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO) le 1^{er} juin 1995 en qualité de chef du Département des finances au grade P.5. La PAHO, installée à Washington, fait office de Bureau régional de l'Organisation mondiale de la santé pour les Amériques. Le 1^{er} avril 1996, le requérant fut promu au poste de chef du Département du budget et des finances de la PAHO au grade P.6.

Le 9 septembre 1998, il posa sa candidature au poste de directeur du Département des services financiers (grade D.2), au siège de l'OMS à Genève, dont la vacance avait été annoncée dans l'avis P98/70. Il y eut environ six cent cinquante candidats à ce poste et le requérant figurait parmi les six présélectionnés. Il fut considéré comme candidat interne en raison des liens entre la PAHO et l'OMS. Dans le cadre du concours, les six candidats passèrent un examen écrit de trois heures et eurent un entretien. Le requérant fut le seul candidat dont l'entretien se déroula par vidéoconférence sans qu'il se déplace en personne. Il fut aussi le seul à remarquer, durant l'examen écrit, que les taux d'intérêts du dollar des Etats-Unis et du franc suisse avaient été inversés dans les épreuves; or, la candidate finalement retenue obtint, comme lui, la note maximale à cet examen. Sur la base des résultats de l'examen écrit, de l'entretien et d'une évaluation globale, le requérant fut classé troisième au concours. Le jury de sélection recommanda à l'unanimité pour ce poste une candidate externe car elle s'était classée en tête dans les trois catégories d'épreuves. Le Directeur général accepta cette recommandation. Le requérant fut informé par téléphone qu'il n'avait pas été sélectionné et, le 21 janvier 1999, un message électronique fut diffusé sur l'ensemble du réseau interne de l'Organisation pour annoncer la nomination de M^{me} W.

Du fait que le requérant, bien que fonctionnaire de la PAHO, faisait appel d'une décision nommant un autre candidat que lui à un poste au siège de l'OMS, cette dernière accepta qu'il saisisse directement le Comité d'appel du siège, sans passer par le Comité régional d'appel. C'est ce qu'il fit le 24 février 1999. Dans son rapport du 30 juin, le Comité recommanda que la nomination de la candidate retenue soit maintenue et que l'appel du requérant soit rejeté. Le 27 août 1999, le Directeur général informa le requérant qu'elle acceptait les recommandations du Comité. Telle est la décision attaquée.

En novembre 1999, suite à un concours, le requérant fut retenu pour le poste de directeur de l'administration et des finances, de grade D.1, au Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) de l'OMS mais il déclina cette offre.

B. Le requérant développe trois moyens. En premier lieu, selon lui, le concours et la procédure d'appel sont entachés d'erreurs de procédure. Il soutient qu'il n'est pas possible que lui-même et la candidate retenue aient obtenu les mêmes résultats à l'examen écrit dès lors qu'il était le seul candidat à avoir relevé une erreur dans les épreuves. Le requérant a demandé communication du curriculum vitae de la candidate retenue et d'autres renseignements sur la manière dont étaient notés les examens qui, affirme-t-il, lui sont nécessaires pour prouver le bien-fondé de ses conclusions, mais l'Organisation a rejeté sa demande. Il soutient que la jurisprudence du Tribunal autorise la divulgation de telles informations à un candidat qui n'a pas été retenu. Il y a également eu manquement de la part du Comité d'appel qui n'a pas reconnu l'importance de l'erreur relevée et n'a pas répondu aux principaux points que le requérant contestait.

En deuxième lieu, le requérant invoque une inégalité de traitement. Il a en effet été le seul candidat dont l'entretien de sélection se soit déroulé par vidéoconférence. Cela «a de toute évidence joué en sa défaveur» puisqu'il avait obtenu la note maximale à l'examen. D'autre part, en tant que candidat interne, il aurait dû se voir accorder la préférence sur un candidat externe.

En troisième lieu, il soutient que les articles 4.2 et 4.3 du Statut du personnel de l'OMS ont été violés : ainsi, la considération dominante dans la nomination n'a pas été la supériorité des compétences mais la promotion de la parité. Au cours de la procédure de sélection, la directrice exécutive du Groupe organique pour l'administration (GMG) de l'OMS lui a dit «qu'il fallait surmonter l'obstacle lié à la promotion de la parité» («there was a gender mountain to climb») en raison de la politique poursuivie par le Directeur général en vue d'instaurer la parité entre hommes et femmes. Le requérant cite un discours du 2 mars 1999 dans lequel le Directeur général a déclaré : «Le Cabinet a décidé de faire en sorte que 6 nouvelles recrues sur 10 soient des femmes jusqu'à ce qu'on obtienne la parité.» Cette politique s'est traduite par une discrimination sexuelle et par la nomination d'une candidate externe au détriment d'un candidat interne qualifié, en violation directe des dispositions précitées du Statut du personnel. A l'appui de l'argument selon lequel il a fait l'objet d'un traitement discriminatoire, le requérant cite la jurisprudence américaine et européenne.

Il demande au Tribunal : 1) d'invalider la procédure de sélection et d'ordonner à l'OMS d'organiser un nouveau concours pour pourvoir le poste de directeur du Département des services financiers; 2) de déclarer que la sélection de la candidate retenue était «entachée de parti pris sexiste» en violation des Statut et Règlement du personnel; 3) de déclarer que la politique consistant à donner la préférence à des candidates constitue une discrimination à l'encontre des fonctionnaires masculins, qu'elle est contraire à l'article 4.3 du Statut du personnel et, à ce titre, entachée de nullité; 4) d'ordonner qu'il perçoive «pour le restant de sa carrière» le manque à gagner entre son traitement actuel et celui qu'il aurait perçu, s'il avait été nommé; 5) de lui octroyer des dommages-intérêts pour préjudice moral; et 6) de lui accorder les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OMS nie que la procédure de sélection ait été gravement viciée. Afin de garantir l'égalité de traitement, chaque candidat a subi le même examen écrit, dans les mêmes délais impartis. Certes, le requérant a relevé une inversion des taux d'intérêt dans les épreuves mais cette erreur n'a pas l'importance qu'il lui attribue. L'examen n'était pas conçu pour évaluer les compétences techniques des candidats mais bien leurs capacités d'analyse et de communication.

Même si le requérant n'était pas physiquement présent lors de son entretien, la procédure suivie et le contenu de l'entretien ont été les mêmes pour lui et pour les autres candidats : les mêmes questions ont été posées dans le même ordre à chacun des candidats. Les entretiens ont été conduits ainsi précisément pour pouvoir «évaluer en toute impartialité les candidats sur une base cohérente et objective». Par ailleurs, recourir à la vidéoconférence pour faire passer les entretiens aux candidats permet à l'Organisation d'ouvrir la procédure de sélection à un plus grand nombre de personnes, ce qui est dans l'intérêt bien compris de l'Organisation et de son personnel. L'OMS ne conteste pas la recevabilité de la requête dans son principe, mais elle juge irrecevable l'argument concernant l'entretien, étant donné que le requérant ne l'a pas soulevé devant le Comité d'appel.

L'Organisation soutient également que la procédure de sélection n'a pas été entachée de parti pris sexiste. Un candidat interne ne doit se voir accorder la préférence que lorsqu'il est à égalité avec un candidat externe; en l'occurrence, il a été estimé, sur la base de critères objectifs, que la candidate externe retenue était mieux qualifiée que le requérant, candidat interne. La défenderesse fait également observer qu'un autre candidat masculin était mieux classé que le requérant.

D'après l'OMS, la référence à la jurisprudence américaine et européenne est dénuée de pertinence car ces

précédents ne lient ni le Tribunal de céans ni l'Organisation. En revanche, elle a respecté ses propres règles et procédures ainsi que la jurisprudence du Tribunal. S'agissant de la divulgation de renseignements sur le candidat retenu, la jurisprudence du Tribunal est claire : ce type de renseignements doit être mis à la disposition d'un organe de recours, ce que l'Organisation fera si le Tribunal le lui demande.

L'OMS fait objection à la demande du requérant concernant le versement d'un manque à gagner salarial. D'une part, il faudrait supposer qu'il aurait été retenu si la candidate nommée ne l'avait pas été; or rien n'autorise cette hypothèse. D'autre part, on ne peut présumer qu'il aurait accepté ce poste puisqu'il a déjà refusé un poste D.1 au CIRC.

Bien que le Tribunal ait donné à la candidate retenue, M^{me} W., la possibilité de répondre aux allégations du requérant, celle-ci a préféré ne pas le faire.

D. Dans sa réplique, le requérant fait valoir que le parti pris sexiste et la discrimination sexuelle prennent des formes souvent habilement dissimulées. Même si chaque vice de la procédure de sélection, pris individuellement, ne démontre pas la discrimination, «pris conjointement, ces défauts de procédure font clairement apparaître un parti pris». Par exemple on a fait venir par avion à Genève une candidate externe qui habite et travaille près du siège de la PAHO pour un entretien en personne alors que le requérant n'a eu droit qu'à un entretien par vidéoconférence.

Le requérant fait savoir qu'il ne répondra pas aux observations de l'Organisation concernant le candidat qui venait en deuxième position, étant donné qu'il ne dispose pas des renseignements nécessaires pour se prononcer.

Il explique que, s'il n'a pas accepté le poste au CIRC, c'est que ce poste «était au même grade et au même niveau que celui qu'il occupe actuellement» et ne constituait donc pas une promotion; l'OMS fait preuve de mauvaise foi en soulevant ce point.

E. Dans sa duplique, l'Organisation affirme qu'il était normal d'accorder un entretien en personne à une candidate externe que les responsables de l'OMS ne connaissaient pas, que cela n'était pas une preuve de parti pris et qu'il n'en a découlé aucun préjudice pour le requérant. On peut dorénavant organiser des entretiens avec les candidats internes par vidéoconférence dans tous les bureaux régionaux, ce qui permet à l'Organisation d'interviewer un plus grand nombre de candidats.

Le requérant a tort d'affirmer qu'il est nécessaire que six fonctionnaires nommés sur dix doivent être des femmes. La résolution WHA50.16 de l'Assemblée mondiale de la santé du 12 mai 1997 demande que «l'objectif concernant la représentation des femmes dans la catégorie professionnelle soit relevé à 50 %». En conséquence, l'OMS recherche des candidates qualifiées pour postuler aux emplois mis au concours.

Puisque le requérant a soutenu que la sélection avait été entachée de parti pris sexiste, l'Organisation était à son tour fondée à souligner le fait que lui-même s'était vu offrir un poste au CIRC, même s'il ne l'avait pas accepté.

F. A la demande du Tribunal, l'OMS a produit une note interne et d'autres documents sur lesquels le Comité de sélection s'est appuyé au cours de ses délibérations. Il en ressort que le requérant a effectivement obtenu à l'examen écrit la même note que la candidate retenue mais que le total de ses notes l'a placé au quatrième rang (et non pas au troisième comme indiqué précédemment par l'Organisation). Il y avait donc deux autres candidats masculins qui, bien que n'ayant pas été retenus, ont été jugés mieux qualifiés que le requérant pour occuper le poste. L'un d'entre eux était, comme lui, un candidat interne.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant conteste la décision de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) de nommer M^{me} W. au poste de directeur du Département des services financiers de l'OMS, de grade D.2.
2. Le requérant est un haut fonctionnaire de grade P.6 de l'Organisation panaméricaine de la santé (PAHO), laquelle fait office de Bureau régional de l'OMS pour les Amériques. Le 9 septembre 1998, il posa sa candidature au poste de directeur du Département des services financiers de l'OMS.

3. Il fut invité, en tant que candidat à ce poste, à avoir un entretien par vidéoconférence au début de décembre 1998. L'OMS fit venir les cinq autres candidats présélectionnés à Genève (Suisse) où ils furent interviewés en personne.

4. Les candidats passèrent un examen écrit. Dans sa réponse, le requérant signala une erreur factuelle dans les données qui avaient été fournies aux candidats, à savoir une inversion des taux d'intérêt du dollar des Etats-Unis et du franc suisse. Il fut par la suite confirmé que l'hypothèse énoncée dans l'épreuve était effectivement erronée. Le requérant avait été le seul candidat à relever l'erreur.

5. Le candidat retenu fut M^{me} W. Le requérant était classé quatrième après M^{me} W. et deux autres candidats masculins.

6. Par lettre datée du 24 février 1999, le requérant notifia officiellement son intention de faire appel de la décision du Directeur général. Dans cette lettre, il demandait des détails sur le concours afin de lui permettre de vérifier la régularité de la procédure. Le 4 mars 1999, le Département des ressources humaines l'informa qu'il ne lui serait fourni aucun renseignement, notamment pas le curriculum vitae de la candidate retenue.

7. Le Comité d'appel du siège examina l'appel et remit son rapport, daté du 30 juin 1999, au Directeur général qui informa le requérant, par lettre datée du 27 août 1999 de sa décision de confirmer la nomination de M^{me} W.

8. Dans son rapport, le Comité concluait que :

«la procédure de sélection avait été correctement appliquée conformément aux Statut et Règlement de l'OMS. Le candidat ayant obtenu la note d'ensemble la plus élevée avait été retenu et rien ne prouve que la procédure de sélection avait été entachée de parti pris sexiste».

9. Le Comité ajoutait que :

«la sélection d'une candidate externe de préférence à l'appelant (et à l'autre candidat interne qui figurait sur la liste restreinte) était justifiée par la supériorité de sa note d'ensemble obtenue en additionnant les résultats de l'examen écrit et ceux de l'entretien».

(En fait, cette conclusion n'est pas exacte : le requérant se classait après deux candidats externes et un candidat interne mais cette erreur est sans conséquence.)

10. Les dispositions pertinentes du Statut du personnel de l'OMS sont les suivantes :

«4.2 La considération dominante dans la nomination, le transfert ou la promotion des membres du personnel doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. L'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible sera dûment prise en considération.

4.3 Les membres du personnel seront choisis sans distinction de race, de croyance ou de sexe. Dans la mesure du possible, le recrutement se fera par voie de concours.

4.4 Sans entraver l'apport, aux divers échelons, de talents nouveaux, il y aura lieu de nommer aux postes vacants des personnes déjà en service dans l'Organisation, plutôt que des personnes venant de l'extérieur. Cette règle s'applique également, sur la base de la réciprocité, au personnel des Nations Unies et des Institutions spécialisées reliées à l'Organisation des Nations Unies.»

Analyse

11. Le Comité d'appel du siège a pu consulter les dossiers de sélection et il a constaté que le requérant avait été recommandé comme troisième meilleur candidat pour le poste (comme signalé plus haut, cette conclusion était fautive mais cette erreur est sans conséquence). Ces documents contiennent une note de la directrice exécutive du Groupe organique pour l'administration recommandant la nomination de M^{me} W. Ils contiennent également un tableau résumant l'évaluation détaillée de chaque candidat effectuée par le jury de sélection sur la base des entretiens et de l'examen écrit.

12. D'après la défenderesse, les six candidats présélectionnés ont eu un entretien d'une durée sensiblement identique. Les mêmes questions ont été posées à chacun d'entre eux par le même membre du jury et dans le même ordre. Pour l'essentiel, les entretiens se sont déroulés dans des conditions matérielles identiques.

13. Le requérant soutient que, juste avant l'entretien, il a demandé à la directrice exécutive du Groupe organique pour l'administration pourquoi il était le seul candidat que l'on n'ait pas fait venir à Genève pour y être interviewé en personne. Il lui aurait été dit que son nom avait été ajouté à la liste au dernier moment, ce à quoi il a répondu qu'il ne voulait pas servir «d'homme alibi» à l'OMS pour lui éviter d'être accusée de parti pris sexiste dans la procédure de sélection. Il a reçu alors l'assurance que sa candidature serait examinée avec tout le sérieux voulu. En outre, la directrice exécutive lui aurait dit qu'elle était soumise à certaines pressions en raison du nombre «écrasant» de hauts fonctionnaires masculins qu'elle avait «reconfirmés pendant la phase de rotation» et «qu'il fallait surmonter l'obstacle lié à la promotion de la parité» («there was a gender mountain to climb»). Il y a lieu de noter que ces allégations graves et accablantes n'ont été ni démenties ni expliquées par la défenderesse. La suggestion émise par un très haut fonctionnaire (la personne même qui, par la suite, a recommandé au Directeur général de procéder à la nomination contestée) selon laquelle le sexe d'un candidat serait un désavantage ne peut être traitée à la légère; elle est totalement inacceptable.

14. Le requérant fait également observer que l'un des six autres candidats présélectionnés, une femme, était comme lui de la région de Washington et qu'on l'a malgré tout fait venir à Genève où elle a été interviewée en personne. Selon la défenderesse, cela se justifiait dans la mesure où il s'agissait d'une candidate externe n'ayant jamais travaillé pour l'OMS et qui n'était donc pas connue des responsables de cette organisation. L'explication donnée par la défenderesse selon laquelle il n'était pas nécessaire de faire venir le requérant à Genève n'est pas acceptable. Le Tribunal ne veut pas dire par là qu'une vidéoconférence ne constitue pas un moyen tout à fait acceptable de mener des entretiens mais il faut toujours veiller à ce qu'aucun candidat n'en retire un avantage potentiellement inéquitable. Faire venir quelqu'un par avion de l'autre côté de l'océan pour l'interviewer alors qu'on laisse chez lui un concurrent habitant dans la même région peut s'interpréter comme une inégalité de traitement.

15. Selon le requérant, le fait d'avoir décelé ou non l'inversion des taux d'intérêt dans le texte de l'examen constituait un critère important pour évaluer les candidats; il y a lieu en effet de s'interroger sur la compétence pour le poste à pourvoir de celui ou de celle qui n'aurait pas remarqué cette inversion.

Selon la défenderesse, le fait pour un candidat d'avoir signalé ou omis de signaler l'erreur factuelle contenue dans les épreuves était loin d'être le critère le plus décisif dans l'évaluation des réponses. Au surplus, le fait de ne pas avoir signalé cette erreur n'aurait pu entraîner la disqualification d'un candidat. En effet, l'examen avait pour objet d'évaluer la capacité des candidats à faire la synthèse d'informations et de données financières et à les résumer sous une forme intelligible pour le profane. Il était également destiné à évaluer la capacité des candidats à communiquer clairement des informations et des avis, et ce, rapidement, en ne faisant appel qu'à leurs propres connaissances et expérience. Le Comité d'appel a conclu dans le même sens.

16. M^{me} W. et le requérant ont tous deux obtenu trente points à l'examen écrit, soit la note maximale. La défenderesse n'a pas nié le fait qu'aucun candidat, mis à part le requérant, n'a relevé l'erreur figurant dans les épreuves. L'examen était anonyme et un numéro était attribué à chaque candidat. En soutenant qu'il aurait dû recevoir une meilleure note que M^{me} W., le requérant sous-entend que les capacités dont il a fait preuve pour faire la synthèse et le résumé des données étaient égales à celles de M^{me} W. Selon la défenderesse, le fait que le requérant a repéré l'erreur a été pris en compte dans l'évaluation globale de ses réponses à l'examen écrit, même si les documents fournis au Tribunal ne confirment ni ne contredisent cette affirmation. Cela étant, ce n'est pas au Tribunal qu'il revient de noter l'examen. Le jury de sélection était en droit de mener cette tâche comme il l'estimait approprié et de noter les candidats en conséquence. Il serait absurde de suggérer que les candidats ayant omis de signaler l'erreur devraient être disqualifiés. L'objet de l'examen a conservé toute sa validité malgré l'erreur en question.

17. Le requérant déclare avoir été victime de discrimination sexuelle, ce qui est une grave accusation.

Le Comité d'appel du siège a formulé les observations suivantes :

«Le Comité relève que la candidate retenue avait la meilleure note d'ensemble de tous les candidats figurant sur la liste restreinte, y compris l'auteur du recours interne. Le Comité partage l'avis de ce dernier lorsqu'il dit que "la

préférence qui doit être accordée aux candidats internes doit l'être à qualifications égales" et effectivement, en tant que candidat interne, il aurait dû avoir priorité sur une candidate externe, **toutes choses étant égales par ailleurs**. Mais tel n'était pas le cas. En effet, d'après les résultats de l'examen écrit et des entretiens, la candidate retenue avait obtenu une meilleure note d'ensemble que l'intéressé. En fait, celui-ci venait en troisième position pour l'entretien, en première pour l'examen (*ex aequo* avec la candidate qui a été retenue), en deuxième pour la note combinée (entretien plus examen) et en troisième [*sic*] pour la notation générale alors que la candidate retenue avait obtenu la première place dans tous les cas. Le Comité est convaincu que le choix de la candidate externe était justifié.»

Puis :

«Le [Comité] a conclu que la procédure de sélection avait été correctement suivie conformément aux Statut et Règlement de l'OMS. Le candidat ayant obtenu la meilleure note d'ensemble avait été retenu et rien ne prouvait que la procédure de sélection ait été entachée de parti pris sexiste.»

18. Parmi les documents produits devant le Comité et le Tribunal et également fournis au requérant figurait un mémorandum de la directrice exécutive du Groupe organique pour l'administration recommandant la nomination de M^{me} W. Il y a lieu de relever plus particulièrement les passages suivants :

«Les candidatures ont été examinées et leur validité évaluée selon une procédure en trois étapes, tout d'abord par le Département des ressources humaines du Groupe organique pour l'administration puis par mon bureau, et finalement par le jury de sélection. Le nombre de candidatures retenues à la fin de chacune de ces étapes a été respectivement de 270, 14 puis 6 (trois candidats masculins dont un était un candidat interne et trois candidates).

...

Un tableau résumant l'évaluation détaillée de chaque candidat effectuée par le jury ainsi que les curriculum vitae de tous les candidats qu'il a présélectionnés est joint en annexe.

Quatre des personnes ayant eu un entretien ont été jugées aptes à occuper le poste. Mais deux candidats externes, à savoir [M^{me} W. et M. A.], distançaient notablement les autres aussi bien pour les résultats de l'examen que pour leurs prestations lors de l'entretien.

Etant donné la sous-représentation des femmes que l'on constate actuellement au sein du Groupe organique pour l'administration (dont aucun des directeurs n'est une femme) et le fait qu'il serait souhaitable que le candidat retenu ait à la fois l'expérience des organisations internationales et celle des investissements dans le secteur privé, je souhaiterais vous recommander d'envisager de nommer [M^{me} W.] (qui au total a obtenu la meilleure note) au poste de directrice du Département des services financiers.»

L'Organisation n'a pas fourni les curriculum vitae susmentionnés. Ce mémorandum contient une inexactitude puisque M. A n'a pas obtenu à l'examen une meilleure note que le requérant. Il a obtenu 22,5 points alors que le requérant en a obtenu 30, c'est-à-dire la note maximale.

19. Un tableau joint au mémorandum résumait les notes obtenues à l'issue des entretiens et de l'examen. On y trouve deux colonnes de résultats finals différentes -- la colonne des totaux et la colonne des évaluations. Les totaux indiqués dans la première s'obtiennent en ajoutant au résultat de l'examen le total partiel (qui est censé reproduire le total des notes obtenues à l'issue de l'entretien, mais n'est pas la somme arithmétique des chiffres qui la précèdent). Le total partiel effectif des notes obtenues à l'entretien a été multiplié par un coefficient d'environ 1,28 pour porter le total maximal pouvant être obtenu de 54,7 à 70. Les pondérations respectives de l'entretien et de l'examen s'en sont donc trouvées modifiées. La raison pour laquelle une valeur supérieure aux notes effectives a été attribuée n'est pas expliquée.

D'après les résultats de la colonne des totaux, M^{me} W. a obtenu 95,6 sur 100, le requérant 85,2 sur 100, M. A 83,3 sur 100 et M. S. 74,2 sur 100. Dans la colonne des évaluations, M^{me} W. et M. A. ont chacun obtenu 4 sur 4, M. S. 3,6 et le requérant 3,4. Il n'est pas expliqué comment M. A. a obtenu la même note d'évaluation que M^{me} W. ni comment le requérant a été classé en quatrième position avec une note d'évaluation de 3,4.

Le Tribunal ne dispose d'aucun moyen d'évaluer l'équité de la méthode ayant conduit à ces résultats.

20. A l'appui de son accusation de parti pris sexiste, le requérant a produit l'extrait suivant du discours du Directeur général du 2 mars 1999 :

«L'Assemblée mondiale de la Santé a maintes fois demandé la parité hommes-femmes. J'ai l'intention d'accéder à cette requête. Le Cabinet a décidé de faire en sorte que 6 nouvelles recrues sur 10 soient des femmes jusqu'à ce qu'on obtienne la parité.»

Le Tribunal tient à souligner qu'il n'y a rien de condamnable à adopter une politique visant à instaurer la parité hommes/femmes. Depuis trop longtemps en effet, comme les statistiques le démontrent, les femmes sont victimes d'une discrimination dans les nominations aux postes de rang supérieur. Mais on ne peut mettre en œuvre cette politique par la voie de quotas et en procédant à une discrimination à rebours, autrement dit, en nommant -- à certains postes -- des femmes moins qualifiées que les hommes. Cette solution est contraire à l'article 4.3 du Statut qui dispose que la sélection doit se faire «sans distinction de race, de croyance ou de sexe». Cette politique peut être mise en œuvre par d'autres moyens, notamment en encourageant activement les femmes qualifiées à briguer des postes de haute responsabilité et en veillant à ce que les pratiques sur le lieu de travail ne les découragent pas de postuler. Il n'en demeure pas moins que le critère décisif doit toujours être la supériorité des compétences de la personne nommée. Or, l'extrait précité du discours du Directeur général pourrait amener à penser qu'un quota est fixé.

21. Dans le cas d'espèce, il était tout à fait irresponsable de la part de la directrice exécutive du Groupe organique pour l'administration d'évoquer «l'obstacle lié à la promotion de la parité» qu'il fallait surmonter, laissant à penser au requérant qu'il était désavantagé en raison de son sexe. C'est à juste titre que le Comité d'appel du siège a réprouvé cette remarque.

Mais celle-ci n'est rien par rapport au mémorandum que cette même directrice a adressé au Directeur général pour lui annoncer les résultats du jury de sélection. Dans la colonne évaluations du tableau joint à ce mémorandum, M^{me} W. a la même note qu'un homme, M. A. Comme indiqué ci-dessus au considérant 18, il est dit dans le mémorandum : «Etant donné la sous-représentation des femmes que l'on constate actuellement au sein du Groupe organique pour l'administration (dont aucun des directeurs n'est une femme) ... je souhaiterais vous recommander d'envisager de nommer [M^{me} W.] (qui au total a obtenu la meilleure note) au poste de directrice du Département des services financiers.»

C'était là une invitation à introduire le fait que M^{me} W. soit une femme comme élément dans le choix du candidat. La directrice desservait M. A, tiers innocent dans cette affaire.

Dans ces circonstances, le Tribunal ne peut permettre que la nomination soit maintenue compte tenu de cette irrégularité dans la procédure de nomination. L'Organisation devra organiser un autre concours auquel M^{me} W. pourra, bien entendu, être candidate.

22. La conclusion du requérant selon laquelle il devrait recevoir la différence de salaire entre le grade D.2 et son grade actuel est dénuée de tout fondement. Il n'a pas démontré qu'il aurait été choisi pour le poste en cause si le concours n'avait pas été entaché d'irrégularité. Il est libre de représenter sa candidature à ce poste dans le cadre du nouveau concours.

Le requérant a toutefois droit à des dommages-intérêts pour tort moral que le Tribunal évalue à 5 000 dollars des Etats-Unis.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. La nomination de M^{me} W. est annulée.
3. L'affaire est renvoyée devant l'Organisation.

4. L'OMS versera au requérant une somme de 5 000 dollars des Etats-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
5. L'OMS versera au requérant une somme de 1 000 dollars à titre de dépens.
6. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2000, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mella Carroll, Vice-Présidente, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 31 janvier 2001.

(Signé)

Michel Gentot

Mella Carroll

James K. Hugessen

Catherine Comtet