



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Cas n° : UNDT/NY/2010/055/  
JAB/2008/104  
Jugement n° : UNDT/2010/001  
Date : 6 janvier 2010  
Original : anglais

---

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

ABBOUD

contre

Secrétaire général  
de l'Organisation des Nations Unies

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil pour le requérant :**

Bart Willemsen, Bureau de l'aide juridique au personnel

**Conseil pour le défendeur :**

Susan Maddox, Section du droit administratif

Avis : Le format du présent jugement a été modifié aux fins de sa publication conformément à l'article 26 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

## **Introduction**

1. Le requérant a été interrogé pour un poste de la classe P-5 au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, mais s'est plaint auprès du Secrétaire général adjoint du Département au sujet de la conduite de l'un des membres du groupe d'évaluation, à savoir l'assistant spécial du Secrétaire général adjoint. Conformément à la section 2 de l'instruction administrative ST/AI/371 du 2 août 1991 (Mesures et procédures disciplinaires révisées) le Secrétaire général adjoint était tenu de conduire une enquête initiale pour déterminer « s'il y a lieu de croire » que l'assistant spécial « a eu une conduite répréhensible qui peut entraîner l'application d'une mesure disciplinaire ». (J'emploie l'expression « enquête initiale » pour distinguer ce stade du processus de « l'enquête préliminaire »). Le Secrétaire général adjoint a obtenu certaines informations limitées et a décidé qu'une enquête préliminaire n'était pas nécessaire. C'est contre cette décision que le requérant a fait appel.

2. Dans la présente affaire, les questions importantes paraissent être les suivantes : premièrement, y a-t-il lieu de penser que les allégations formulées concernant la conduite de l'assistant spécial sont fondées et, dans l'affirmative, si elles pourraient constituer une conduite répréhensible; en deuxième lieu, le Secrétaire général adjoint a-t-il procédé à des enquêtes adéquates pour établir les faits; et en troisième lieu, a-t-il abordé l'examen de ces questions dans un esprit d'équité et sans parti pris.

### **La nature de l'enquête initiale et les questions en jeu**

3. Par une motion déposée à un stade précédant de la présente procédure, le défendeur a demandé que la requête soit rejetée sommairement conformément à l'article 9 du Règlement de procédure. En rejetant la motion, j'ai évoqué les exigences de la section 2 de l'instruction administrative ST/AI/371, qui est pertinente pour les mesures et procédures disciplinaires. Je ne répéterai pas ce que j'ai déclaré

dans cet arrêt, mais il pourrait être utile de tirer au clair certains aspects qui peuvent prêter à équivoque.

4. S'agissant de la section 2 de l'instruction administrative ST/AI/371, la question cruciale à laquelle le Secrétaire général adjoint devait répondre était de savoir s'il y avait « lieu de croire que [que l'assistant spécial] a eu une conduite répréhensible qui peut entraîner l'application d'une mesure disciplinaire ». « Lieu de croire » suppose plus qu'une simple spéculation ou suspicion : l'idée doit être raisonnable et fondée sur des faits suffisamment probants – sans être nécessairement prouvés – de manière à porter un décideur objectif et raisonnable à penser que le fonctionnaire a eu la conduite en question. C'est une question de fait et de degré, mais une question de jugement, et non de latitude. « S'il y a lieu de croire » les faits allégués est une question de jugement objectif, et, dans l'affirmative, le fonctionnaire ne jouit pas de la latitude résiduelle de refuser de conduire une enquête préliminaire. Il ne se pose pas la question de savoir « Ai-je des raisons de penser? », voire « Suis-je persuadé? ». Il doit se poser la question « Existe-t-il des éléments susceptibles de porter un décideur objectif et raisonnable à croire? ». Il n'est pas nécessaire que le fonctionnaire soit persuadé que la conduite alléguée ait eu lieu et qu'elle soit répréhensible. Le critère nécessaire et suffisant consiste simplement à savoir s'il pourrait bien exister des raisons de penser que les faits en question se sont produits, même si le fonctionnaire est personnellement convaincu que tel n'est pas le cas. La question de savoir si une conduite répréhensible a eu lieu effectivement sera tranchée ultérieurement et, pour l'essentiel la tâche du fonctionnaire consiste à déterminer si, sur le fond, il existe des circonstances qui font qu'il y a lieu de penser qu'une enquête « formelle » ultérieure pourrait révéler la conduite répréhensible en question, mais non qu'elle la révélera nécessairement.

5. Le fonctionnaire doit procéder à des enquêtes adéquates pour déterminer s'il y a lieu de croire que les faits en question se sont effectivement produits. Le degré d'adéquation dépendra des circonstances et là encore, il s'agit d'une question de

jugement objectif et non de latitude administrative. Toutefois, les exigences habituelles en matière de latitude administrative s'appliquent, en particulier, l'exigence que le fonctionnaire aborde la question dans un esprit d'équité et sans parti pris, qu'il examine les faits pertinents et écarte ceux qui ne le sont pas, et qu'il ne commette pas d'erreur matérielle majeure. À la fois la personne qui porte plainte et la personne accusée doivent avoir une occasion raisonnable d'influencer la décision. Le fonctionnaire ne conduit pas un procès et n'est pas tenu de suivre une procédure particulière. Le seul fait que des témoins apparemment dignes de confiance présentent des versions contradictoires des faits pertinents ne signifie pas qu'il y a lieu de croire que la conduite visée n'a pas eu lieu. Au contraire, s'il existe un témoin apparemment digne de confiance qui affirme qu'elle a lieu, il y aura presque invariablement des raisons de penser que tel a été le cas, bien qu'il existe également des raisons de penser qu'elle n'a pas eu lieu, un autre témoin ayant affirmé le contraire. C'est à l'enquête préliminaire qu'il appartiendra de tirer au clair cette contradiction, et peut-être au Tribunal si la décision de l'administration a été négative et si le fonctionnaire a fait appel. Certes, pour déterminer que les éléments justifiant une telle attitude soient suffisamment probants, il faudra au minimum certaines enquêtes sur les éléments potentiellement contradictoires (ou témoignages contradictoires) pour déterminer leur fiabilité ou leur crédibilité. Enfin, il faut que le fonctionnaire enregistre sa décision d'une manière qui indique que les faits matériels qu'il a examinés suffisent pour il y a lieu de croire que la conduite en question s'est effectivement produite.

6. Il n'est pas certain que cette procédure s'applique toujours eu égard au Règlement du personnel ST/SGB/2009/7. Je reviens sur cette question dans la conclusion que je tire dans le présent jugement.

### **Les faits et leur évaluation**

7. Le 8 juillet 2008, le requérant a été interrogé par un groupe d'évaluation de cinq membres pour un poste de la classe P-5 au Département de l'Assemblée

générale et de la gestion des conférences. En plus de l'assistant spécial et du chef du service responsable pour le poste à pourvoir, le groupe comprenait trois autres membres (M1, M2 et M3). Le 9 juillet 2008, le requérant a soumis une plainte écrite au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines demandant une enquête sur la conduite de l'assistant spécial. Le 10 juillet 2008 le requérant a été informé que la question devait être soumise au chef de son département (Secrétaire général adjoint), ce qu'il a fait sans tarder.

8. Dans sa plainte adressée à son Secrétaire général adjoint, le requérant a affirmé que lors de l'entretien, et d'une manière qui n'était pas répétée par les autres membres du groupe, la conduite de l'assistant spécial avait été « non professionnelle, contraire à l'éthique et inappropriée » pour les neuf raisons suivantes :

- 1 Il a employé un langage inapproprié;
- 2 Il a fait des observations sarcastiques à l'endroit des réponses du requérant;
- 3 Il a mis en doute ses réponses;
- 4 Il a mis en doute les raisons qui ont conduit le Bureau de la gestion des ressources humaines à inclure certaines compétences dans l'annonce de vacances et leur pertinence;
- 5 Il s'est disputé avec les autres membres du groupe;
- 6 Il a adopté une posture intimidante;
- 7 Il a créé une ambiance tendue et troublante;
- 8 Il a posé des questions hypothétiques;
- 9 Il a posé des questions analogues à celles posées dans des enquêtes sur des questions sur lesquelles des réponses avaient déjà été données.

Décrivant cette conduite comme « une indifférence et un mépris flagrants ... à l'égard des principes et directives fondamentaux qui gouvernent les entretiens au Secrétariat de l'ONU », le requérant a mis en doute l'aptitude de l'assistant spécial à faire partie d'un groupe d'évaluation, s'est demandé s'il se comportait de la même manière avec les autres candidats et « s'il avait des arrière-pensées en sapanant la prestation [du requérant] lors de l'entretien ».

9. Il est manifeste que si l'assistant spécial s'est effectivement comporté de la manière décrite par le requérant, il a agi de manière inappropriée et il est tout à fait possible que sa conduite ait été répréhensible, justifiant l'application de mesures disciplinaires. Beaucoup dépendraient de la gravité de la conduite et des mobiles de l'assistant spécial. Personne n'a contesté qu'il soit nécessaire que le Secrétaire général adjoint entreprenne l'enquête initiale visée à la section de l'instruction administrative ST/AI/371.

10. Il paraît qu'à titre de premier pas, le Secrétaire général adjoint a demandé, le 10 juillet 2008, au chef du service responsable ce qui s'était passé lors d'un entretien avec le requérant. Il lui a montré les allégations du requérant. D'après le Secrétaire général adjoint, le chef de service lui a dit que le requérant était tendu quand l'assistant spécial a posé des questions additionnelles concernant la technologie de l'information. Le même jour, peu après cet entretien, le Secrétaire général adjoint a envoyé le courriel suivant au chef de service :

Suite à notre discussion de ce matin, et compte tenu de la réponse du Bureau de la gestion des ressources humaines [informant le requérant qu'il devait soumettre sa plainte au Secrétaire général adjoint de son département] ... et en tant que chef de service concerné, veuillez me communiquer vos observations sur les 8 [*sic*] allégations [contre l'assistant spécial] citées dans la note envoyée au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, et me dire si [l'assistant spécial] a manifesté un comportement et une attitude identiques et a posé les mêmes questions concernant les autres candidats.

Compte tenu de vos observations, et conformément à l'instruction administrative ST/AI/371, je déciderai de la nécessité d'une enquête préliminaire « s'il y a lieu de croire que le fonctionnaire a eu une conduite répréhensible qui peut entraîner l'application d'une mesure disciplinaire ».

Le chef de service a répondu le même jour :

Suite à vos instructions, voici mes observations :

A employé un langage inapproprié : S'agissant des mots employés, je n'ai pas noté de langage abusif ou insultant.

A fait des observations sarcastiques à l'endroit des réponses données : Parfois [l'assistant spécial] a répété ou résumé une réponse. S'agissant d'une question

complémentaire (par exemple : ainsi, vous ...) la question de savoir s'il y avait sarcasme est une question de perception. Les sièges étaient arrangés de manière à placer l'assistant spécial en face du requérant. Je n'avais qu'une vue latérale de l'assistant spécial, mais je n'avais pas l'impression qu'il était trop sarcastique.

Questions et réponses : Même observation.

A mis en doute l'inclusion par le Bureau de la gestion des ressources humaines de compétences spéciales dans l'annonce de vacances et leur pertinence : À un moment donné [l'assistant spécial] a mis en question un élément de l'avis de vacance et a demandé une explication à [M1].

S'est disputé avec les autres membres du groupe : Quand [M1] a rappelé au groupe qu'il ne fallait pas poser des questions hypothétiques, [l'assistant spécial] s'est tourné vers lui et a dit « Merci, je sais ». [M1] n'a pas répondu.

A adopté une posture intimidante : Il y avait un moment de tension et je craignais que la conversation puisse tourner à la dispute; j'ai donc demandé à tous de s'en tenir à la démarche de questions et réponses.

A créé une ambiance tendue et troublante : Même observation.

A posé des questions hypothétiques : Comme je l'ai précisé ci-devant, [M1] a dit que nous ne devrions pas poser des questions hypothétiques. Je crois que par la suite [l'assistant spécial] a dit que bien que le mot hypothétique ait été employé, il ne posait pas de questions hypothétiques mais donnait seulement des exemples (pas textuellement).

A posé des questions analogues à celles que l'on pose dans des enquêtes sur des questions pour lesquelles les réponses avaient déjà été données : Observation analogue à celle formulée concernant les points deux et trois.

S'agissant de la question de savoir si [l'assistant spécial] a adopté un comportement et une attitude identique, et a posé les mêmes questions, avec les autres candidats, je signale à ce qui suit :

1. L'entretien ne s'est pas limité strictement à une série de questions. Les questions complémentaires en particulier sont basées le plus souvent sur les réponses précédentes des candidats.
2. [Le requérant] été le premier à être interrogé. Au milieu de l'entretien, j'ai demandé au groupe de s'en tenir au format de questions et réponses et de ne pas s'engager dans une discussion, et [M1] a rappelé qu'il ne fallait pas poser des questions hypothétiques. [L'assistant spécial] l'a pas fait par la suite.
3. Pendant la discussion au sein du groupe après l'entretien, un membre du groupe a fait observer que [l'assistant spécial] a posé une question concernant l'égalité des sexes au requérant, mais pas aux autres candidats.

[L'assistant spécial] a répondu que ce thème était implicite dans les questions qu'il avait posées aux autres candidats et que [M2] n'a pas toujours posé les mêmes questions complémentaires. [M2] a dit qu'il avait posé des questions complémentaires si le candidat n'avait pas fourni les informations qu'il souhaitait obtenir, mais n'avait pas répété la question si le candidat avait déjà traité de ces questions (pas textuellement, c'est ainsi que je me rappelle ce qui s'est passé).

Comme [le requérant] n'a pas cité des exemples concrets de ce qu'il a éprouvé sur chaque point, mes observations sont très approximatives, et je ne suis pas sûr de ne pas me tromper. D'autres membres du groupe peuvent ne pas partager mes observations; pour des raisons de discrétion, je n'ai pas discuté avec qui que ce soit des questions concernant cet entretien.

Je m'excuse pour la longueur de mon rapport. Veuillez m'informer si je puis vous aider plus avant.

11. Le matin du 11 juillet 2008, le Secrétaire général adjoint a demandé par courriel à M1 de lui faire part de ses observations concernant les « huit » (mécompte, il y en a neuf) allégations formulées par le requérant et d'indiquer si l'assistant spécial s'était comporté de la même manière avec les autres candidats. Il a dit que compte tenu de ses observations, il déciderait s'il fallait lancer une enquête préliminaire. Il a également dit qu'il était un peu délicat que le requérant se soit adressé directement au Chef du Département, bien que cela ait eu lieu à la demande du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines.

12. Le 14 juillet 2008, M1 a répondu que :

[Le requérant] était le premier des trois candidats à être interrogé. Durant l'entretien [le chef du service concerné] et moi-même ont adressé à l'assistant spécial des observations concernant la manière dont il posait les questions. Cela ne s'est pas répété lors des entretiens suivants...

13. Par la suite, le même jour, le Secrétaire général adjoint a répété la demande adressée à M1 tendant à ce qu'il commente les allégations du requérant, et celle-ci a répondu qu'elles étaient justifiées « dans une certaine mesure ». Le Secrétaire général adjoint n'a pas cherché à obtenir des éclaircissements additionnels, bien que le degré de bien-fondé de la plainte revête une importance cruciale, comme je l'ai signalé.

14. Entre-temps, dans la matinée du 14 juillet 2008, le requérant a envoyé à la Secrétaire générale adjointe à la gestion un courriel (avec copie au Secrétaire général adjoint du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences) demandant que tout le processus d'enquête lui soit transféré en vue « d'assurer la plus grande objectivité et impartialité possibles dans l'enquête », motivant sa demande par la « nature des relations qui existent entre tout secrétaire général adjoint ou sous-secrétaire général et son assistant(e) spécial(e), et comme, pour faire toute la lumière sur cette affaire, il pourrait être nécessaire d'élargir le groupe de personnes à être interrogées par le groupe d'enquête. »

15. Tous les décideurs ont l'obligation fondamentale d'agir de manière objective et équitable en évitant tout parti pris, toute faveur ou toute antipathie à l'égard d'un fonctionnaire concernant lequel il doit prendre une décision. La correspondance du Secrétaire général adjoint du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences révèle une incapacité marquée à satisfaire à cette exigence. Le premier exemple de ce défaut regrettable réside dans sa réponse à la Secrétaire générale adjointe à la gestion du 15 juillet 2008 (le mémorandum) concernant le courriel envoyé par le requérant le 14 juillet. Il décrit la référence du requérant à la relation entre tout secrétaire général adjoint ou sous-secrétaire général et son assistant(e) spécial(e) comme « comme une accusation manifestement diffamatoire contre tous les secrétaires généraux adjoints et sous-secrétaires généraux dans la mesure où elle met en doute leur intégrité et leur impartialité, ce qui est répréhensible et inacceptable ». Bien sûr, le courriel du requérant n'était ni diffamatoire ni accusatoire, et ne mettait pas en doute l'intégrité ou l'impartialité sauf dans la mesure où le transfert de l'affaire était qualifié comme répondant aux meilleurs intérêts de l'intégrité et de l'impartialité de l'enquête. Le Secrétaire général adjoint a également qualifié la demande de transférer le processus comme « une insulte outrageante contre son département, indiquant implicitement que si l'enquête était conduite par ce département, elle ne serait ni objective ni impartiale ». Certes, la demande donnait à penser que le transfert proposé répondrait à une objectivité et une impartialité

optimales, mais cela était ni une insulte, ni une affirmation outrageante. Secrétaire général adjoint s'est ensuite référé au fait (sans pertinence, mais apparemment considéré comme négatif) que la plainte initiale du requérant avait été adressée au Bureau de la gestion des ressources humaines et à l'assistance que le requérant avait reçue du Secrétaire général adjoint en ce qui concerne la prise en considération, par le Bureau, de l'expérience passée du requérant. Puis, revenant sur la question à l'examen, il dit avoir demandé au chef du service concerné et à un membre du groupe d'évaluations de lui envoyer leurs observations sur les allégations. Il a pas expliqué pourquoi il n'a pas invité tous les membres du groupe à faire connaître leurs vues. Le mémorandum continue :

Compte tenu de leurs réponses, et conformément au paragraphe 2 de la section II de l'instruction administrative ST/AI/361, je n'ai trouvé aucune raison de croire que [l'assistant spécial] se soit conduit de manière non satisfaisante, et j'ai donc décidé de ne pas entreprendre une enquête préliminaire.

Dans son témoignage, le Secrétaire général adjoint a reconnu avoir effectivement pris la décision, mais a affirmé qu'avant de la prendre, il avait examiné des informations autres que celles fournies par le chef du service concerné et l'autre membre du groupe d'évaluation (identifié dans l'annexe au mémorandum comme M1). Cela fait partie d'un tableau de contradictions et de confusion qui a malheureusement aboutit à des conclusions qui compromettent sérieusement la crédibilité du Secrétaire général adjoint.

Le mémorandum se termine sur les passages significatifs suivants :

Eu égard aux observations éclaircissements qui précèdent, je demande que l'affaire soit close en ce qui concerne les allégations du fonctionnaire.

S'agissant des accusations diffamatoires et insultes que le fonctionnaire formule à l'endroit de tous les secrétaires généraux adjoints et sous-secrétaires généraux et à l'endroit du Secrétaire général adjoint du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, je demande formellement que vous les traitiez conformément aux mesures et procédures disciplinaires pertinentes.

16. Il est manifeste que la demande du Secrétaire général adjoint de clore l'affaire reposait sur deux considérations : premièrement, comme il avait déjà décidé que les éléments nécessaires pour une enquête préliminaire n'avaient pas été réunis, il n'y avait rien à transférer pour décision (ce qui, comme cela est signalé ci-après, visait à empêcher tout transfert); et deuxièmement, que la demande était basée sur ce que le Secrétaire général adjoint considérait comme une « diffamation injustifiée ». Que les « allégations » mentionnées dans le premier des paragraphes ci-devant sont celles formulées par le requérant à l'égard de la conduite de l'assistant spécial est rendue manifeste par l'emploi de ce mot même dans la première phrase du mémorandum en question, qui est ainsi rédigé : « S'agissant du courriel du fonctionnaire [requérant] en date du 9 juillet 2008 au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines dans lequel il formule des allégations à l'égard de la conduite professionnelle d'un membre du groupe d'évaluations, [d'assistant spécial] ».

17. Le courriel adressé à la Secrétaire générale adjointe à la gestion était rédigé en des termes qui étaient à la fois raisonnables et respectueux. La réponse du Secrétaire général adjoint du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences du 15 juillet au premier démontre non seulement une arrogance et une sensibilité personnelle inappropriées, mais aussi une grosse exagération et un manque de jugement. La demande présentée à la fin tendant à ce que des mesures soient prises contre le requérant était absurde et avait un caractère de représailles, qui, lue dans le contexte des observations sur lesquelles j'ai déjà attiré l'attention, montre qu'il était incapable d'examiner les affirmations du requérant de manière objective ou rationnelle. Le conseil du défendeur a fait valoir sans y insister que la dernière phrase citée ci-devant visait non pas le requérant, mais constituait une demande tendant à ce que les sous-secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints à l'égard desquels le requérant avait formulé des propos diffamatoires, y compris l'auteur en sa qualité de Secrétaire général adjoint du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, fassent l'objet d'une enquête initiale au titre des procédures disciplinaires, plutôt que le requérant. Je rejette cette interprétation, mais fais

observer que si elle était exacte, elle démontrerait une réaction tout aussi disproportionnée et irrationnelle.

18. On a également fait valoir au nom du défendeur que bien que le mémorandum ait été envoyé au nom du Secrétaire général adjoint, celui-ci n'était peut-être pas responsable du langage employé et qu'il n'avait peut-être pas été envoyé à la date indiquée. Je rejette le premier argument étant donné les réponses du Secrétaire général adjoint dans lesquelles il accepte à la fois explicitement et implicitement qu'il en est l'auteur. Il a également reconnu à plusieurs reprises que le document a été rédigé le 15 juillet 2008, et qu'il a été envoyé ce jour même. Il serait très facile de vérifier la trace électronique (par exemple du côté de la Secrétaire générale adjointe à la gestion), mais en l'absence de tout doute à cet égard, je rejette également le deuxième argument. Je voudrais signaler toutefois que s'il n'a effectivement pas été envoyé avant le 17 juillet, il était parfaitement trompeur, car à cette date là, le Secrétaire général adjoint avait reçu des courriels de PM2 et PM3 contenant des informations additionnelles qui étayaient sensiblement les plaintes formulées par le requérant et auraient exigé que tout décideur objectif réexamine sa décision antérieure, mais qui n'ont pas été mentionnées.

19. Il faut que je traite des autres incohérences avant de revenir sur le témoignage du Secrétaire général adjoint concernant le mémorandum.

20. Lors de l'audience, ce dernier a témoigné avoir reçu, le 14 juillet 2008, le tableau contenant les résultats des candidats, qu'il a examiné aux fins de l'évaluation de la plainte du requérant. Il existe deux raisons matérielles et convaincantes pour douter de la véracité de ce témoignage. La première, c'est qu'il y avait toutes les raisons de l'inclure pour étayer sa décision de refuser une enquête préliminaire, mais le mémorandum n'en fait aucune mention; la deuxième, c'est qu'il n'est pas mentionné dans la déclaration du témoin communiquée au conseil du défendeur le 18 septembre 2009, divulguée conformément aux directives gouvernant la gestion de l'affaire, et présentée lors de l'audience. La déclaration est ainsi rédigée :

Ayant pris, après avoir reçu la plainte du requérant, des mesures immédiates en la matière de concert avec tous les membres du groupe d'évaluation, j'ai interrogé l'assistant spécial le 15 juillet, et je lui ai demandé d'expliquer les raisons pour les actes décrits dans l'accusation. Je le lui ensuite demandé de répondre par écrit sur chaque point, ce qu'il a fait le 16 juillet (voir le document attaché). Ayant examiné sa contribution, ses explications orales ainsi que la contribution collective des autres membres du groupe, en particulier les réponses détaillées du [chef du service concerné], j'ai déterminé qu'il n'y avait pas eu de conduite répréhensible et qu'une nouvelle enquête n'était pas nécessaire.

Cette déclaration contient une série d'inexactitudes sur lesquelles je reviendrai ultérieurement. Il suffira pour le moment de signaler qu'elle ne donne pas à penser que le tableau des résultats ait joué un rôle quelconque dans la décision du Secrétaire général adjoint, car il y avait aucune raison de l'omettre, sauf si en fait il n'avait pas été pris en considération.

21. Dans son témoignage, le Secrétaire général adjoint a également signalé que le score total du requérant (134,5) était le plus élevé (les autres étant 127 et 92,5). Il a dit que cela montrait que l'assistant spécial n'avait pas cherché à faire échouer la candidature du requérant. Il a affirmé s'être fondé sur ce score global comme preuve que le comportement de l'assistant spécial ne s'était pas répercuté négativement sur le résultat de l'entretien et que celui-ci n'était pas motivé par une animosité à l'égard du requérant. Je laisse de côté l'illogisme manifeste dans le raisonnement du Secrétaire général adjoint qui oppose les notes données par l'assistant spécial d'une part à celles des autres membres du groupe. Le tableau est en effet révélateur à cet égard. Pour les rubriques de professionnalisme, d'esprit d'équipe, de compétences techniques, d'aptitude au commandement, de gestion des résultats et de communication, l'assistant spécial a donné au requérant les notes *les plus faibles* de tous les membres du groupe. Pour la rubrique restante (planification), il a donné la même note que les autres membres du groupe. Le score total donné par l'assistant spécial au requérant était inférieur de 20 % à la moyenne des autres scores. Toutefois, s'agissant des autres candidats, l'assistant spécial leur a donné des notes sensiblement *supérieures*, au total supérieures de 30 % et de 15 % à celles des autres membres du groupe. Ce

sont des différences significatives. Loin de démentir la plainte du requérant, elles étayaient sensiblement les soupçons de parti pris et certainement ne fournissent pas une base rationnelle, et moins encore raisonnable, pour la conclusion du Secrétaire général tendant à l'absence d'un parti pris. Certes, ces chiffres auraient pu être expliqués; en l'absence d'explication, ils auraient dû alerter à la possibilité d'un problème et pousser tout décideur compétent et objectif à rechercher une explication. Toutefois, le Secrétaire général adjoint ne les a mentionnés nulle part et, soit par négligence soit pour des raisons plus graves, ne les a pas pris en considération. En outre, dans sa réponse écrite (du 16 juillet), l'assistant spécial n'explique pas ses notes et j'en conclus qu'il n'a pas été invité à le faire. Le fait qu'une question aussi évidente n'ait pas été posée indique que le Secrétaire général adjoint n'y a pas pensé, ou qu'il a décidé qu'il ne la poserait pas ou, (ce qui est beaucoup plus probable) qu'il n'a pas du tout examiné le tableau à ce moment-là.

22. Le raisonnement dans le témoignage du Secrétaire général adjoint que l'ensemble des scores montre que les plaintes du requérant étaient injustifiées ou que l'assistant spécial n'avait pas de parti pris est manifestement illogique et montre, soit qu'il n'a pas examiné sérieusement le tableau, en quel cas il n'aurait pas dû s'y fier, soit, s'il l'a fait, qu'il a refusé de prendre en considération la logique inévitable des chiffres, en quel cas il était malhonnête. La pertinence du tableau des notes pour la décision a été soulevée pour la première fois dans le témoignage du Secrétaire général adjoint, et comme le tableau n'était pas disponible lors de l'audience à ce moment-là (il a été fourni par la suite), il n'a pas pu faire l'objet d'un contre-interrogatoire sur ce point. En toute équité, je refuse de conclure le Secrétaire général adjoint était malhonnête.

23. Le Secrétaire général adjoint a dit dans son témoignage qu'il avait interrogé l'assistant spécial le 15 juillet 2008 et qu'en partie, il s'était fondé sur les explications de ce dernier pour conclure qu'il n'y aurait pas d'enquête préliminaire. Il n'est pas certain que le Secrétaire général adjoint se soit vraiment entretenu avec l'assistant

spécial le 15 juillet, mais ce dernier a certainement répondu par écrit dans un courriel adressé au premier le 16 juillet. Il n'est pas nécessaire aux fins de la présente procédure d'analyser la réponse de l'assistant spécial, mais il est juste de conclure que si elle est acceptée, elle donne l'impression qu'il a agi de manière raisonnable. Dans le même temps, il n'était pas un observateur objectif et était placé dans une position où il devait justifier sa conduite. C'est un facteur que le Secrétaire général adjoint aurait dû prendre en considération. Ce qui est plus important dans l'immédiat, c'est que, comme on se souviendra, le Secrétaire général adjoint ne dit pas dans son mémorandum d'avoir interrogé l'assistant spécial. Non seulement une telle mention est-elle absente, mais cette omission est incompatible avec sa déclaration expresse de s'être fondé, pour prendre sa décision, sur les informations obtenues du chef du service concerné et, implicitement, de M1. Le Secrétaire général adjoint explique l'omission de toute référence à l'assistant spécial par le désir de ne pas allonger le mémorandum. Cela n'est vraiment pas crédible : premièrement, la mention du nom et de l'entretien ajouterait seulement quelques mots; en deuxième lieu, il avait toutes les raisons de mentionner cet entretien en justifiant sa décision; et troisièmement, comme cela a déjà été signalé, cela est tout à fait implicite dans la mention des autres membres du groupe d'évaluation. Il n'est pas raisonnable d'accepter la véracité du témoignage du Secrétaire général adjoint tendant à ce qu'il avait interrogé l'assistant spécial avant de décider de refuser l'enquête préliminaire.

24. Dans l'après-midi du 15 juillet 2008, le Secrétaire général adjoint a envoyé des courriels à M2 et M3, leur demandant de commenter, le 16 juillet au plus tard, les allégations formulées par le requérant concernant la conduite de l'assistant spécial. On pourrait conclure que ces courriels ont été envoyés avant la rédaction du mémorandum du 15 juillet, mais il est clair que le Secrétaire général adjoint avait décidé de rejeter la plainte du requérant avant d'avoir obtenu les réponses, bien qu'il soit manifeste qu'aucune décision raisonnable ne pouvait être prise sans obtenir des informations de tous les membres du groupe d'évaluation. Le rapport du chef du service concerné, tout en refusant d'affirmer un comportement répréhensible de la

part de l'assistant spécial, était rédigé en des termes prudents et contenait de légères critiques; il ne constituait certainement pas une approbation complète de la conduite de l'assistant spécial. À mon avis, toute personne se trouvant dans la situation du Secrétaire général adjoint qui a examiné le rapport avec une attention et une objectivité raisonnables ne pouvait pas être certaine que rien de fâcheux ne s'était produit. Ces doutes auraient été renforcés dans l'esprit de tout examinateur compétent par le courriel envoyé par M1 le 14 juillet et auraient souligné l'importance vitale qu'il y avait à obtenir de sa part des informations plus précises ainsi que les avis des membres restants du groupe avant de prendre la décision tendant à conclure qu'aucune conduite répréhensible ne s'était produite.

25. On est tout naturellement porté à se demander pourquoi le Secrétaire général adjoint n'a pas attendu pour obtenir ces informations avant de prendre sa décision. En toute logique, il n'y a que deux possibilités : par négligence ou à dessein. Il existe quatre faits significatifs à juxtaposer. Premièrement, le Secrétaire général adjoint s'est senti gravement insulté par la demande du requérant de transférer la procédure et en a conclu que le requérant avait indiqué implicitement que le Secrétaire général adjoint n'était pas capable de prendre la décision; deuxièmement, si c'était lui qui prenait la décision, il n'y avait rien à transférer; troisièmement, non seulement les déclarations du chef du service concerné et de M1 ne suffisaient-elles pas pour montrer qu'il n'y avait aucune raison de conclure à l'absence de tout comportement répréhensible, mais qu'elles appuyaient en fait dans une mesure plus ou moins grande les allégations du requérant; et quatrièmement, le requérant était présent lors des événements et sa déclaration méritait une certaine crédibilité (comme celle de l'assistant spécial), mais elle a été complètement omise dans le mémorandum comme sans pertinence. Il est tout simplement impossible d'accepter qu'un décideur compétent et objectif puisse avoir décidé sur ces bases qu'il n'y avait aucune raison de croire que l'assistant spécial se soit conduit de manière répréhensible. Cela n'aurait peut-être pas suffi pour être persuadé qu'une telle conduite s'était produite, mais suffisait amplement pour déterminer que des informations additionnelles devaient être obtenues auprès des

membres du groupe d'évaluation. À mon avis, la seule explication possible pour la décision prise par le Secrétaire général adjoint le 15 juillet, c'est qu'il souhaitait empêcher le transfert demandé au Département de la gestion et traiter lui-même de la question. Après tout, telle a été la conséquence logique et probable (et, en fin de compte, effective) de ses actes et il est généralement raisonnable de conclure que les personnes recherchent les conséquences logiques et probable de leurs actes. L'incompétence est une autre explication possible, mais il n'y a rien qui permette de l'accepter.

26. Le 16 juillet 2008, M2 a répondu (les nombres correspondent aux plaintes énumérées ci-devant) :

1. Les points 1, 2, 3, 4, 8 et 9 sont fondés.
2. Les points 5, 6 et 7 sont subjectifs.

Cela représentait manifestement une critique à l'égard de la conduite de l'assistant spécial et étayait sensiblement les plaintes du requérant. M3 a également répondu le 16 juillet 2008 en disant :

J'étais mal à l'aise dans cet entretien, mais je suis disposé à en parler plus avant avec le groupe chargé de l'enquête officielle.

Le Secrétaire général adjoint a répondu à ce courriel un peu plus d'une heure plus tard :

Les quatre autres membres du groupe d'évaluation ont envoyé leurs observations. Je déciderai, compte tenu des observations formulées par tous les membres, de la création un groupe d'enquête officiel. Je vous demande en conséquence de commenter les neuf allégations.

La deuxième phrase n'est pas véridique puisque, conformément au mémorandum, le Secrétaire général adjoint avait déjà décidé qu'il n'y aurait pas d'enquête préliminaire et l'avait fait sur la base des communications du chef du service concerné et de M1.

27. Le 17 décembre 2008, le Chef des services administratifs du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a envoyé au fonctionnaire qui était alors le chef par intérim du Groupe du droit administratif ce qui était écrit comme « des observations mises à jour du Secrétaire général adjoint du Département concernant la requête soumise à la Commission paritaire de recours ». Conformément à ses observations, le Secrétaire général adjoint aurait cherché à obtenir des informations de tous les membres du groupe d'évaluation « après avoir reçu la plainte » et « examiné attentivement » leurs réponses. Cela n'était pas vrai : à la date de sa décision du 15 juillet 2008, il en avait examiné seulement deux. Ces observations mentionnent le compte rendu détaillé du chef du service concerné, mais notent seulement l'affirmation que le requérant « n'avait pas donné des exemples concrets indiquant exactement ce qui suscitait les sentiments qu'il avait éprouvés ». Cela ne représentait guère un résumé équitable de la déclaration du chef du service concerné : l'observation mentionnée figure à la fin de la déclaration en guise d'explication de la nature réservée des opinions exprimées, dont certaines ne sont pas sans étayer les allégations du requérant, et l'auteur signale que les autres membres du groupe pourraient avoir des observations différentes. S'agissant des autres membres du groupe, le chef des services administratifs a déclaré que :

...au moins l'un des membres du groupe n'a pas appuyé les allégations [du requérant] concernant les points 1, 2, 5, 6 et 7, alors que certains membres du groupe n'ont pas commenté l'un des points ou leur ensemble.

Cela représente une déclaration complètement inexacte quant à l'effet des réponses. La première référence concerne manifestement la réponse de M1, qui en fait avait étayé les affirmations du requérant concernant les points 1 et 2 (ainsi que 3, 4, 8 et 9), en se bornant à déclarer que pour les points 5, 6 et 7, elles étaient subjectives. Les autres membres du groupe ont appuyé les plaintes dans une mesure plus ou moins grande, sans que le Secrétaire général adjoint y ait donné suite. Le chef des services administratifs a nié que le requérant n'ait pas été considéré équitablement pour le poste, évoquant la nature de la procédure et faisant observer que « le chef du service

concerné a confirmé que même si les observations de [l'assistant spécial] et ses notes étaient exclues de l'évaluation, le requérant n'aurait pas été le candidat recommandé en fin de compte ». Cela est loin d'être honnête. En fait, le requérant a été recommandé par le groupe d'évaluation et sa candidature a été soumise pour confirmation au Chef du Département, c'est-à-dire au Secrétaire général adjoint, et au Conseil central de contrôle, qui cependant a demandé son élimination de la liste de candidats, l'une des conditions formelles pour le poste n'ayant pas été satisfaites. Les observations suivantes du chef des services administratifs concernant le fond de l'appel font état d'une affirmation du requérant selon laquelle le Secrétaire général adjoint aurait abusé des privilèges de son poste et aurait agi sans transparence et a répondu :

Il va sans dire que le fonctionnaire a enfreint tous les principes d'éthique et a dépassé toutes les limites permises et juridiques en portant des accusations aussi graves contre le Secrétaire général adjoint. En mettant en doute l'intégrité du Secrétaire général adjoint sur la base de cette décision, le fonctionnaire était proche de l'insubordination.

Cela représentait une exagération grossière et une attaque personnelle tout à fait inopportune contre le fonctionnaire, dont les allégations étaient entièrement fondées et auraient dû conduire le Secrétaire général adjoint à la réflexion et la contrition. Interrogé sur les observations du chef des services administratifs, le Secrétaire général adjoint a nié d'en être l'auteur et a déclaré d'avoir été en vacances au moment où elles étaient rédigées et envoyées. Par conséquent, je ne les ai pas pris en compte en évaluant sa crédibilité.

28. Le mémorandum du chef des services administratifs est cité à comme l'exemple d'un document qui n'aurait jamais dû être rédigé et d'un langage qui n'aurait pas dû être employé. Il n'appartient pas à un fonctionnaire de se donner le rôle d'un avocat et de présenter des affirmations tendancieuses de cette nature dans ces circonstances. Le Groupe du droit administratif est en droit de s'attendre à recevoir une description objective, équitable et équilibrée des faits, et un chef des

services administratifs a l'obligation de la fournir pour aider le Groupe à comprendre la situation réelle, et non de tenter d'interpréter tendancieusement les faits. Tout ordre de la part d'un fonctionnaire supérieur de le faire, s'il en existe, devrait non seulement ne pas être passé sous silence, mais être dénoncé.

29. Pour reprendre le fil des événements, M3 a répondu à la question du Secrétaire général adjoint, le 17 juillet 2008 à 8 heures, une fois de plus étayant dans une certaine mesure les plaintes du requérant :

« S'agissant des neuf allégations, je considère que certaines d'entre elles sont fondées. »

Le Secrétaire général adjoint ne s'est pas donné la peine de poser la question manifeste de savoir lesquelles étaient fondées et de quelle manière, mais quelque 10 minutes après, s'est borné à envoyer les réponses des cinq membres du groupe d'évaluation à la fonctionnaire chargée du Bureau de la gestion des ressources humaines avec une copie à la Secrétaire générale adjointe à la gestion, se référant à une discussion survenue le 15 juillet 2008 et à sa « note » [c'est-à-dire de mémorandum du 15 juillet] du même jour – établissant indirectement sa place correcte dans la chronologie des événements. Dans son témoignage le Secrétaire général adjoint a déclaré que la conversation avec l'assistant spécial avait eu lieu le 16 juillet, mais je préfère me référer aux documents de l'époque et je conclus qu'elle a eu lieu le 15 juillet.

30. Il découle manifestement des courriels envoyés par M1, M2 et M3 qu'ils étaient en mesure de fournir des informations additionnelles concernant la conduite de l'assistant spécial et qu'il y avait toutes les raisons de penser que les informations allaient probablement être critiques plutôt que favorables. Le Secrétaire général adjoint aurait certainement dû chercher à obtenir des informations plus concrètes – il y avait certainement des raisons plus que suffisantes pour soupçonner raisonnablement que la conduite de l'assistant spécial n'avait pas été à tous égards ce qu'elle aurait dû être. S'il avait l'intention (comme il l'a affirmé dans son

témoignage) de faire de nouvelles enquêtes pour aider le Bureau de la gestion des ressources humaines, pourquoi s'en est-il arrêté la?

31. Le Secrétaire général adjoint a déclaré ne pas avoir fait de nouvelles enquêtes puisque, le 17 juillet 2008, il avait signé le dossier concernant la vacance à pourvoir à être examiné par le Comité central de contrôle et, si je comprends bien son témoignage, il craignait que toute enquête sur la régularité de l'enquête de sélection pourrait retarder le processus de recrutement au-delà des délais convenus entre lui-même en sa qualité de Secrétaire général adjoint et le Secrétaire général, donnant une impression négative quant à sa qualité de son travail. Il a dit qu'en l'absence de cette contrainte de temps, il aurait procédé à de nouvelles enquêtes. Par conséquent, il a permis que ses propres intérêts affectent l'adéquation de l'enquête.

32. Le Secrétaire général adjoint a été invité à donner les raisons pour lesquelles il a refusé la demande d'une enquête préliminaire présentée par le requérant. Il a déclaré avoir eu trois facteurs à l'esprit en décidant qu'il n'y avait pas matière à une enquête préliminaire : tout d'abord, les notes données au requérant lors de l'entretien; deuxièmement les observations détaillées du chef du service concerné; et troisièmement la réponse de l'assistant spécial aux questions posées concernant sa conduite. On constatera d'emblée que sur les trois facteurs, l'interprétation est différente pour les premier et troisième facteurs de celle donnée dans son mémorandum. Tout en acceptant que la différence puisse résulter simplement d'un trou de mémoire, il est manifeste que les informations les plus probantes sont celles qui figurent dans les documents écrits à l'époque et je rejette ce témoignage en conséquence. Je signale également qu'il ne tient aucun compte des informations présentées par M1, M2 et M3, sans parler de la plainte du requérant.

33. Lors de l'audience, le Secrétaire général adjoint a déclaré qu'en ce qui le concernait, l'enquête initiale était achevée le 15 juillet 2008, mais qu'il avait pensé que, eu égard à la demande de transfert de la procédure, le cas pourrait toujours être examiné par la Secrétaire générale adjointe à la gestion. Il a dit que sa position était la

suivante : eu égard à la demande de transfert formulée par le requérant et à ce qu'il considérait comme des allégations concernant son objectivité et son impartialité, il avait soumis la question au Bureau de la gestion des ressources humaines pour un nouvel examen des allégations du requérant, si cela était jugé opportun. Il a déclaré s'être entretenu de l'affaire avec la fonctionnaire chargée du Bureau, le 16 juillet 2008, et lui avoir dit que puisque le requérant souhaitait que l'enquête soit conduite par le Département de la gestion, cela pouvait être fait si cela était jugé souhaitable, et il a accepté de lui envoyer les courriels reçus des membres du groupe d'évaluation. Il a également déclaré avoir conduit de nouvelles enquêtes après avoir envoyé le mémorandum pour aider le Bureau à conduire toute enquête préliminaire jugée appropriée et avoir passé l'affaire. Cela montre évidemment qu'il ne considérait pas que les informations présentées par les autres membres du groupe étaient matérielles à l'égard de la décision qu'il avait déjà prise, bien qu'il ait affirmé, comme je l'ai déjà signalé, dans le courriel envoyé à M3 que cette information était requise pour son examen de la question. Quand on lui a signalé que loin d'avoir transféré l'affaire, il avait demandé au contraire qu'elle soit close, son explication constituait une tentative confuse de réécrire les passages cruciaux de son mémorandum et de répéter son affirmation. Il n'a pas non plus pu expliquer de manière crédible comment il a pu dire à M3 qu'il était toujours en train d'examiner l'affaire. En fait, le Secrétaire général adjoint n'a pas vraiment cherché à traiter de ces questions.

34. Les documents soumis incluent un courriel, en date du 17 juillet, transmettant à la fonctionnaire chargée du Bureau de la gestion des ressources humaines les observations de tous les membres du groupe d'évaluation, mais il ne fait aucune mention d'un entretien qui aurait eu lieu le 17 juillet. Il est ainsi rédigé :

« Suite à notre entretien du 15 juillet et à ma note du 15 juillet sur le sujet susmentionné [«Demande d'enquête, entretien destiné à pourvoir une vacance de poste] veuillez trouver ci-jointes les observations de tous les cinq membres du groupe d'évaluation créé pour cette vacance ».

Il n'existe aucun élément qui étaye l'affirmation du Secrétaire général adjoint d'avoir indiqué à la fonctionnaire chargée du Bureau de la gestion des ressources humaines qu'il transférerait au Bureau la responsabilité de conduire une enquête sur la conduite de l'assistant spécial, et bien qu'à première vue, ce courriel n'exclue pas cette possibilité, il ne peut pas être considéré comme une corroboration du témoignage du Secrétaire général adjoint. Le fait que le courriel ne fait aucune mention d'un entretien du 16 juillet donne nettement à penser qu'aucun entretien n'a lieu, bien qu'il soit possible que cette omission constitue une simple négligence. Rien dans la correspondance soumise par le défendeur ne donne à penser qu'il ait été proposé de transférer l'affaire au Bureau de la gestion des ressources humaines ou que le Bureau ait accepté un tel transfert. En fait, la teneur générale des documents consécutifs permet de conclure le contraire. Dans une « chronologie » soumise au Tribunal, le Secrétaire général adjoint déclare que le 17 juillet, il a informé le Bureau de la gestion des ressources humaines (par des moyens non précisés) de n'avoir aucune raison de penser que l'assistant spécial avait eu une conduite répréhensible et d'avoir décidé de ne pas entreprendre une enquête préliminaire. Comme il est manifeste qu'il avait pris la décision le 15 juillet, cela représente probablement une communication de cette information, bien que cela n'ait pas été nécessaire, puisque une copie du mémorandum du 15 juillet avait été envoyée à la fonctionnaire chargée du Bureau. En fait, comme je l'ai mentionnée ci-devant, si en fait il avait pris la décision le 17 juillet, cela la rend encore plus déraisonnable, puisqu'à ce moment-là, il avait reçu deux courriels additionnels de membres du groupe qui étayaient les plaintes du requérant.

35. En conséquence, et bien que je ne puisse pas conclure de manière absolue qu'il n'y ait pas eu un tel entretien avec la fonctionnaire chargé du Bureau de la gestion des ressources humaines, je ne suis tout simplement pas disposé à accepter le témoignage du Secrétaire général adjoint à cet effet.

36. Je regrette d'avoir conclu que le Secrétaire général n'était pas un témoin digne de confiance pour toute question importante de fait qui n'est pas corroborée indépendamment, sans aller jusqu'à dire, en toute équité, qu'il était véritablement malhonnête. Toutefois, ayant écouté attentivement son témoignage au moment où il l'a donné, et ayant relu attentivement le compte rendu, je dois dire que j'ai la très forte impression qu'il ne tenait pas à dire la vérité mais a pensé, au lieu d'être un témoin obligé de dire la vérité, de pouvoir entrer dans un marchandage destiné à se justifier et présenter comme un fait ce qui n'était pas plus qu'un mélange de simple supposition et d'arguments propres à présenter le témoin sous un jour le plus favorable possible. À la fin de son témoignage, j'ai informé le conseil du défendeur que ce qui était en cause, ce n'était pas tant l'honnêteté du Secrétaire général adjoint, mais sa fiabilité. Ayant examiné attentivement les faits compte tenu des arguments présentés par les parties, ayant relu le compte rendu et réécouté son témoignage, j'ai conclu à contrecœur que mon inclination initiale à expliquer les aspects inacceptable de son témoignage comme un simple manque de fiabilité constituait une erreur.

37. À la fois la courtoisie la plus élémentaire et la responsabilité juridique exigeaient que le Secrétaire général adjoint informe le requérant de sa décision. Le système tout entier qui permet à des fonctionnaires de contester les décisions administratives qui les affectent repose sur l'idée que ces derniers soient informés le plus rapidement possible. Le Secrétaire général adjoint a témoigné qu'il ne l'a pas fait puisque le requérant avait demandé un transfert. Toutefois, il a pris la décision *malgré* cette demande. On lui a posé la question de savoir pourquoi il n'a pas simplement informé le requérant d'avoir rejeté les raisons justifiant un transfert. Il a répondu « comme qu'il m'a effectivement soupçonné, pourquoi devrais-je l'informer? ». La suite du témoignage était la suivante :

Question : Pourquoi vous ne lui avez-vous pas dit « Vos allégations contre moi sont sans fondement et déraisonnables et j'ai déjà pris la décision qu'il n'y avait, au fond, aucune base pour vos allégations contre [l'assistant spécial]? Pourquoi ne lui avez-vous pas dit cela? Réponse : Pour la simple raison que j'avais demandé à la Secrétaire générale adjointe à la gestion de

procéder à une enquête informelle. Je ne parlerai pas en fait à un fonctionnaire de rang nettement inférieur – je suis 14 années plus âgé que lui – pour lui dire que ses allégations contre moi sont sans fondement.

Question : Mais pourquoi ne l'avez-vous pas informé de la décision que vous aviez prise? Réponse : Pour la simple raison qu'il ne souhaitait pas que je conduise l'enquête. »

Des questions additionnelles n'ont pas abouti à une réponse plus sensée. Ce témoignage renforce nettement la conclusion que tout au long de cette affaire, l'exercice approprié des responsabilités du Secrétaire général était affecté négativement par un sentiment d'amour-propre blessé. Il est manifeste qu'il était de son devoir de faire en sorte que la plainte du requérant soit examinée comme il se doit, mais en raison d'une pique personnelle, encore manifeste lors de l'audience, il ne l'a pas fait. Dans son témoignage, il a en fait tenté de rejeter le blâme sur la Secrétaire générale adjointe à la gestion et s'est plaint de ne toujours pas avoir reçu de réponse au mémorandum qu'il lui avait envoyé.

38. (Il est regrettable que cette dernière n'ait pas veillé à ce que le requérant soit informé de sa décision concernant sa demande de transfert de sa plainte à son département, mais je n'ai reçu aucune information concernant la suite des événements de son point de vue et il n'est donc pas opportun que je traite plus avant de cet aspect de l'affaire. Il peut bien y avoir une explication parfaitement raisonnable et appropriée.)

### **Révision de la décision administrative et recours**

39. Le 21 juillet 2008, le requérant a envoyé un courriel au Secrétaire général adjoint, appelant son attention sur sa demande d'enquête sur la conduite de l'assistant personnel et signalant n'avoir reçu aucune information quant à la suite qui y avait été donnée. Celui-ci a répondu que « la question a été transférée à la Secrétaire générale adjointe à la gestion ». Cela non seulement n'était pas tout à fait honnête, mais franchement trompeur, car cela donnait à penser qu'aucune décision n'avait encore été prise, alors que le Secrétaire général adjoint savait parfaitement qu'il avait pris

une décision la semaine précédente et avait demandé à la Secrétaire générale adjointe à la gestion – pour cette raison même – de clore l’affaire sans nouvelle action, sauf en ce qui concernait la prise de mesures disciplinaires. Le 30 juillet le requérant a envoyé un courriel à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines déplorant que rien ne semblait avoir été fait concernant sa plainte et demandant un entretien urgent. Quelques heures plus tard, celle-ci a envoyé au requérant un courriel l’informant que « le Secrétaire général adjoint avait informé le Bureau de la gestion des ressources humaines, conformément à la section 2 de l’instruction administrative ST/AI/371, qu’il n’a trouvé aucune raison de croire que l’assistant spécial avait eu une conduite répréhensible, et qu’il avait donc décidé de ne pas lancer une enquête préliminaire ». Il est manifeste que la décision à laquelle la Sous-Secrétaire générale à se référait était celle communiquée à la Secrétaire générale adjointe à la gestion dans le mémorandum du 15 juillet.

40. Le 27 août 2008, le requérant a demandé la suspension et une révision de la décision administrative tendant à ne pas procéder à une enquête sur ses plaintes contre l’assistant spécial. Cette décision a été confirmée, et le 30 novembre, le requérant a fait appel auprès de la Commission paritaire des recours.

## **Conclusion**

41. Le Tribunal déclare que l’appel du requérant est fondé. La décision administrative du Secrétaire général adjoint concluant qu’il n’y avait pas lieu de croire que la conduite visée s’était produite faisait suite à une enquête initiale tout à fait inadéquate, était entachée de pique personnel, et la procédure d’appel et l’audience elle-même ont été ternies par des déclarations irréfléchies et trompeuses caractérisées par un manque répété de franchise. Par conséquent, sa décision est annulée.

42. Il découle manifestement de la description des faits présentés ci-devant qu'une enquête initiale, conduite de manière appropriée, pourrait bien aboutir à la conclusion qu'il faut lancer une enquête préliminaire sur la conduite de l'assistant spécial. La question cruciale, une fois que les faits seront suffisamment connus aux fins de l'enquête initiale, concerne les mobiles de la conduite de l'assistant spécial. Certes, ces mobiles pourraient être parfaitement honorables. Mais ils pourraient ne pas l'être. Il paraît y avoir de bonnes raisons de conclure que l'assistant spécial s'est écarté, peut-être sensiblement, de la conduite normale attendue d'un membre d'un groupe d'évaluation, et que cela s'est soldé par un traitement différentiel et potentiellement défavorable du requérant. Comme je l'ai déjà dit, beaucoup dépend du degré et de la nature de la dérogation à la procédure habituelle. Les notes figurant dans le tableau reflètent un certain parti pris contre le requérant, mais pourraient refléter seulement un jugement personnel concernant son aptitude. D'un autre côté, il n'est pas déraisonnable de conclure qu'il y a de bonnes raisons de penser que l'assistant spécial s'est écarté sensiblement du mode habituel et bien reconnu de conduire les entretiens de sélection, que cela était délibéré et, ajouté à des notes qui étaient si nettement défavorables au requérant et favorables aux autres candidats, il y a des raisons de penser que cela reflétait un parti pris personnel contre le requérant. À ce propos, je me réfère aux arguments du requérant cités dans mon jugement concernant la motion de classer l'affaire, et je n'ai pas besoin de les répéter ici.

43. Comme il est nécessaire d'obtenir des informations plus détaillées auprès de M1, M2 et M3, il n'est pas opportun – même si cela était souhaitable, ce dont je doute – que le Tribunal examine lui-même la question de savoir s'il y a lieu de croire que l'assistant spécial a eu la conduite répréhensible alléguée, et, s'il décidait que tel était le cas, d'ordonner une enquête préliminaire.

44. Il n'est pas du tout certain que le Règlement provisoire du personnel ST/SGB/2009/7 soit compatible avec l'instruction ST/AI/371 ou l'ait implicitement abrogée. Si ST/AI/371 était encore en vigueur, j'aurais ordonné qu'un fonctionnaire

responsable ayant au moins rang de Secrétaire général adjoint conduise une enquête initiale pour déterminer s'il y a lieu de croire que l'assistant spécial a eu une conduite répréhensible pouvant entraîner l'imposition de mesures disciplinaires et, en fonction de cette décision, si l'affaire doit être poursuivie conformément à l'instruction administrative. Toutefois, compte tenu de l'existence de ST/SGB/2009/7, je suis enclin à penser que cela n'est pas approprié. J'ordonne aux parties de me faire connaître dans les sept jours à partir de la date d'aujourd'hui leurs vues quant à l'instrument applicable et la forme appropriée de l'ordonnance.

### **Indemnisation**

45. Rien n'indique qu'il y ait eu une perte économique. Toutefois, le requérant avait le droit de s'attendre, conformément à son contrat d'emploi, à ce que sa demande d'une enquête soit examinée de manière équitable et compétente. Cela n'a pas eu lieu. En outre, sa demande a été traitée avec un mépris inapproprié et a fait l'objet d'insultes, observations dénigrantes et de menaces de représailles sous forme de mesures disciplinaires. Ces faits représentent une nette violation du contrat et exigent le versement en compensation d'un montant suffisant pour défendre les droits du requérant et montrer que les critiques formulées à son égard étaient complètement injustifiées. Comme pour toute perte non économique, ces éléments ne sont pas quantifiables de par leur nature même. Toutefois, cette difficulté n'a pas empêché des tribunaux du monde entier, ni d'ailleurs l'ancienne Commission paritaire de recours et l'ancien Tribunal administratif des Nations unies d'accorder une indemnité. Le Tribunal doit simplement porter le jugement le plus équitable possible. Dans le même temps, il faut éviter d'accorder des dommages-intérêts exemplaires ou punitifs. Il s'agit d'indemniser le fonctionnaire et non de punir l'Organisation, qui, en tout état de cause, ne peut pas être blâmée par des actes commis par le Secrétaire général adjoint, bien qu'elle doive payer pour eux. À mon avis, 20 000 dollars constituent une somme appropriée. J'ordonne qu'elle soit payée dans les 28 jours à compter de la date d'aujourd'hui.

46. Il découle de mes observations précédentes concernant la conduite du Secrétaire général adjoint que la question se pose de savoir si elle devrait être déférée au Secrétaire général aux fins d'action récursoire éventuelle conformément à l'article 10.8 du Statut du Tribunal. En toute équité, une telle décision ne devrait pas être prise sans avoir entendu les parties. Par conséquent, j'informerai en temps utile les parties de la date d'une nouvelle audition à laquelle cette question pourra être examinée. Il pourrait également être opportun que le Secrétaire général adjoint, dont les intérêts sont directement touchés, soit représenté séparément, et j'examinerai favorablement toute demande qu'il fera à cet effet.

47. Étant donné l'importance générale de ces questions, j'ordonne qu'un exemplaire du présent jugement soit transmis au Président du Syndicat du personnel du Secrétariat de l'ONU afin qu'il examine la question de savoir si le Syndicat souhaite être entendu sur l'application de l'article 10.8 du Statut du Tribunal et assister à l'audience.

*(Signé)*

Juge Adams

Ainsi jugé le 6 janvier 2010

Enregistré au greffe le 6 janvier 2010

*(Signé)*

Hafida Lahiouel, Greffier, New York