



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n °: UNDT/NY/2009/021/
CPR/2008/035
UNDT/NY/2009/121
Jugement n °: UNDT/2010/116
Date : 25 juin 2010
Original : anglais

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

MESSINGER

Contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
George Irving

Conseil du défendeur :
Jorge Ballester, UNICEF

Introduction

1. Le requérant a introduit deux requêtes distinctes, qui ont trait à trois décisions contestées. Auparavant, deux de ces décisions avait fait l'objet d'une procédure devant la Commission paritaire de recours (CPR) et sont désormais devant le Tribunal en tant qu'appel consolidé (UNDT/NY/2009/021/CPR/2008/035, la « première affaire »). L'autre est une requête nouvellement introduite devant le Tribunal (UNDT/NY/2009/121, la « deuxième affaire »). Le requérant soutient que toutes les décisions contestées sont liées entre elles, qu'elles reposent sur les mêmes faits et qu'elles sont fondées sur des actes systématiques de harcèlement et de mauvais traitements. C'est pourquoi j'ai ordonné, après avoir recueilli le consentement des parties sur cette modalité, que ces affaires soient jointes.

2. La première décision a trait à la suppression du poste du requérant, motivée selon lui par une animosité à son égard, donc un facteur non pertinent ou étranger, qui aurait pu se traduire par la cessation de son service. La seconde décision a trait à ce que le requérant considère comme une mauvaise gestion de sa plainte pour harcèlement contre ses superviseurs. La troisième concerne sa non-sélection au poste de Chef de la Section de la formation et du perfectionnement, UNICEF.

Les faits

Allégations de harcèlement

3. En septembre 2001, le requérant a été nommé chef de la section du recrutement et de l'organisation des carrières, niveau P-5, à la Division des ressources humaines de l'UNICEF, New York. Depuis cette époque, il a toujours été très bien noté. À l'évidence, bon nombre de hauts responsables de l'UNICEF, anciens ou actuels, le tiennent en haute estime tant pour ses qualités personnelles que pour sa contribution remarquable, et d'une certaine manière unique, apportée au fil des ans à cette agence clef des Nations Unies. Cependant, après la nomination d'un nouveau

directeur de la Division (le Directeur), le requérant a eu le sentiment que sa contribution à l'agence était moins appréciée et qu'une machination était en cours pour l'évincer. Le compte rendu suivant traite des événements spécifiques avancés comme preuve de cette machination et sur lesquels il s'appuie pour établir que les décisions en cause ont été prises de manière irrégulière.

4. Par un courriel daté du 4 mai 2005, le Directeur a approuvé une modification de la relation hiérarchique entre le requérant et un de ses subordonnés supervisés, retirant ce dernier de la supervision directe du requérant. La veille, ce subordonné avait déposé une demande officielle, au motif que ce changement refléterait mieux sa structure de travail réelle. Le requérant, destinataire d'une copie des deux messages, soutient dans son témoignage qu'il aurait protesté s'il avait été consulté au préalable, mais qu'il a estimé ne pas pouvoir le faire une fois la décision prise. À son sens, cette modification de la relation hiérarchique sans qu'il soit consulté avait pour but d'affaiblir sa position. Le Directeur, pour sa part, a nié toute arrière-pensée et déclaré qu'il avait simplement accepté la proposition que lui avaient présentée ses adjoints, sans savoir à l'époque que le requérant n'avait pas été consulté. Selon le témoignage du subordonné concerné, le requérant était pour le moins au courant que la situation posait problème et avait participé à des discussions à ce sujet. Il me semble que la simplification du lien hiérarchique du subordonné supervisé était un motif approprié de changement et que la grande majorité de son travail ne concernait pas le requérant. Il se peut que ce dernier n'ait pas reçu au préalable copie de la demande officielle, et c'est regrettable, mais je pense que ce fait ne tire pas à conséquence. De même la singularité de ce type de changement en milieu d'une période de référence ne me semble pas d'une grande importance. Nous ne traitons pas des lois des Mèdes et des Perses.

5. En 2005, une restructuration de la Division des ressources humaines a été menée pour le budget biennal 2006–07, impliquant entre autres la scission de la Section du recrutement et de l'organisation des carrières (dirigée à l'époque par le requérant) en deux nouvelles sections : une Section de recrutement et des affectations

et une Section de gestion des aptitudes. Cette opération a été documentée dans un plan de gestion de bureaux. Dans le cadre de ce processus, un avis de vacance pour un poste de Chef de la Section de recrutement et des affectations a été publié en octobre 2005, avec pour date de clôture le 19 octobre 2005. Le 28 octobre, le Groupe consultatif de sélection s'est réuni et a procédé à un examen sur dossier. Selon le Manuel des ressources humaines (RH), une nomination de ce type supposait que le Groupe consultatif de sélection comprenne deux membres de la Commission des nominations et des promotions mais, en l'occurrence il n'en incluait qu'un. Ce membre a fait part de ses préoccupations devant l'absence d'entretien mais le représentant de la Division des ressources humaines a expliqué, selon le procès-verbal du Groupe consultatif de sélection, qu'un seul candidat interne occupait pour l'heure un poste supprimé et que de ce fait sa nomination était régulière. Les éléments de preuve ne me permettent pas de conclure si, d'une manière ou d'une autre, cette procédure était régulière mais quoi qu'il en soit, il est difficile de voir en quoi cela a pu avoir une incidence négative pour le requérant.

6. La Section du recrutement et de l'organisation des carrières a été scindée le 1^{er} janvier 2006 en une Section de recrutement et des affectations et une Section de gestion des aptitudes dont le requérant a pris la direction le 1^{er} février 2006. La description de poste utilisée pour cette fonction était la même que celle employée en 1997 pour un poste de chef. Une nouvelle description de poste a été créée pour le poste de Chef de la Section de recrutement et des affectations. De l'avis du requérant, les postes ont été pour l'essentiel dupliqués (une machination visant à supprimer son poste), mais il s'avère que les descriptions de poste sont formulées différemment, en dépit des similitudes structurelles des documents. À titre d'exemple, les subordonnés supervisés, l'objet de chaque poste et les devoirs et responsabilités, en plus d'être formulés d'une toute autre façon, semblent également décrire des fonctions de fond différentes. Il est clair aussi que deux postes diffèrent grandement en termes d'activités.

7. Le requérant a prétendu que le Directeur, avec la Directrice adjointe de l'époque de la Division des ressources humaines (Directrice adjointe), avait instauré un environnement de travail hostile à son égard au cours de la période 2005–2007, en formulant des commentaires dégradant à son égard. Le requérant indique que d'autres membres du personnel du département étaient au courant de la situation, et a produit leurs déclarations attestant ce point au cours de la procédure. (J'aborderai l'importance à accorder à ces déclarations plus tard dans ce jugement.) Ainsi, à une de ces occasions, le Directeur a émis un commentaire sur l'état de l'espace de travail du requérant, qu'un collègue devait éventuellement partager. Selon le requérant, le Directeur aurait déclaré qu'il faudrait faire appel à des camions de ramassage des ordures pour aseptiser son bureau. Dans son témoignage, le Directeur a affirmé ne pas s'en souvenir jusqu'à ce qu'il ait lu la déclaration du requérant dans la procédure, mais qu'il n'avait pas employé le mot « aseptiser ». Selon lui, il aurait simplement indiqué qu'il allait devoir faire venir un camion de ramassage des ordures du service de l'assainissement pour emporter tout le vieux matériel du bureau. Cela étant, la remarque était déplacée et, prise au pied de la lettre, offensante. Il aurait mieux valu qu'il ne la prononce pas même si, comme il l'affirme (et je suis tenté de le croire), il ne cherchait pas à blesser mais à faire de l'humour. Le requérant a indiqué avoir également subi des remarques quant ses tenues vestimentaires, mais les preuves détaillées font défaut, d'où les difficultés du Directeur pour les réfuter et les miennes pour les évaluer. Le Directeur a déclaré ne pas se souvenir avoir proféré des commentaires sur l'allure vestimentaire du requérant, si ce n'est pour le complimenter à une occasion à propos de ses bottes. En fait, il était d'avis que la façon de se vêtir du requérant était parfaitement appropriée. Il a par ailleurs déclaré ne jamais avoir été informé avant la présente procédure du sentiment de harcèlement que lui-même et d'autres superviseurs suscitaient chez le requérant, et n'était pas davantage au courant que d'autres membres du personnel avaient le même ressenti. Il a également été reconnu que le Directeur avait à une occasion comparé le requérant à « Gandalf », (un personnage de sorcier intervenant dans les livres et films de la série *Le seigneur des anneaux*). Le requérant jugeait cette comparaison dégradante, mais le Directeur n'y

voyait qu'une marque de respect. Ce personnage étant un héros vertueux et d'une grande sagesse, j'ai du mal à comprendre comment le requérant a pu juger cette remarque dégradante, même si elle se voulait ironique. La Directrice adjointe l'aurait aussi prétendument présenté comme le « Père Noël » lors de la fête de Noël du personnel, dans le but de l'humilier, bien qu'elle affirme ne pas s'en souvenir. Une fois encore, tout est question de contexte, mais je n'arrive pas à comprendre le caractère dégradant qu'ont pu avoir ces remarques dans l'esprit du requérant.

8. Une fonctionnaire de la Division des ressources humaines, aujourd'hui retraitée, ancienne collègue du requérant et qui a travaillé avec l'encadrement de la Division des ressources humaines (ancienne fonctionnaire) a témoigné qu'en 2006, au cours d'une réunion visant à discuter de la recommandation du requérant en vue d'un poste, la Directrice adjointe avait fait remarquer que le requérant ne devrait plus être autorisé à représenter l'UNICEF, provoquant des rires et des gestes d'acquiescement de la part du Directeur et de l'autre Directeur adjoint. Le Directeur a affirmé qu'il n'avait pas assisté à cette réunion et que de toute façon, il n'était pas de cet avis et n'en aurait pas convenu. La Directrice adjointe a reconnu qu'elle se souvenait de la réunion, mais ne se rappelait pas cette déclaration et ne pensait pas l'avoir prononcée. Elle a déclaré n'avoir pas eu d'avis, positif ou négatif, sur le fait que le requérant représente l'UNICEF et que, du fait de l'implication du requérant dans de nombreuses activités en-dehors de l'UNICEF, c'eût été une affirmation surprenante. Il est toujours difficile de faire la part des choses face à de telles contradictions. Je pense que les témoins étaient de bonne foi et honnêtes, bien que clairement en désaccord. Difficile d'avoir des certitudes, mais j'ai tendance à croire que certains commentaires ou remarques ont probablement été formulés à propos de la représentation de l'UNICEF par le requérant mais que l'ancienne fonctionnaire les a interprétés à tort comme des critiques. À l'évidence, elle a eu la très nette impression que le requérant n'était pas apprécié ou, peut-être, pas assez pris au sérieux – en effet, elle a déclaré lui avoir fait part de son sentiment que le Directeur et la Directrice adjointe ne l'aimaient pas ou ne voulaient plus de lui à la Division des ressources humaines – et a pu mal interpréter

(bien sûr, pas de manière délibérée) une remarque bon enfant, même si elle était caustique.

9. Dans ce contexte, il est important de reconnaître qu'on peut avoir des opinions, même peu flatteuses ou erronées, sur des collègues. Ces opinions deviennent problématiques sur le plan juridique uniquement si elles sont exprimées d'une manière constituant un harcèlement ou un abus. Bien entendu, des opinions qui ne poseraient autrement aucun problème prennent une toute autre importance dès lors qu'elles émanent de personnes ayant pris une décision négative. Dans ce cas, on pourrait en déduire qu'une certaine antipathie personnelle est à l'origine de cette décision. C'est précisément la thèse défendue par le requérant dans cette affaire. Cela étant, une opinion négative sincère sur les compétences d'un collègue n'est pas critiquable. Les supérieurs émettent nécessairement et à juste titre des jugements, positifs ou négatifs, sur les compétences de leurs subordonnés et vice versa et, lorsque des décisions faisant appel à ces jugements sont à prendre, il est raisonnable d'en tenir compte, dans le respect du principe d'équité lorsque que la situation d'une personne est en jeu. Dès lors que l'on travaille avec d'autres, ces avis, tant négatifs que flatteurs, sont inévitables. De même une courtoisie inébranlable, certes idéale, n'est pas gage d'efficacité et d'efficience.

10. L'avis critique du Directeur et de la Directrice adjointe sur une des réalisations majeures du requérant, le Programme P2D, en est un exemple. Ils lui reprochaient davantage sa gestion, qu'ils estimaient laxiste, que le contenu. Ce programme, et je pense que le défendeur en convient, a été très efficace et largement salué. Le requérant en était fier à juste titre. Cependant, les avis du Directeur et de la Directrice adjointe à propos de ses lacunes— réelles ou fausses — sur le plan de la gestion, constituaient, et je ne mets pas en doute leur jugement consciencieux quant aux problèmes perçus, une position renforcée par l'absence de tout contre-interrogatoire suggérant de leur part une erreur ou (plus grave) une animosité à l'égard du requérant. Je reconnais que ces perceptions ont probablement pesé négativement sur leur avis quant aux compétences administratives du requérant, mais c'est une conséquence qui n'avait, à mon sens,

aucun caractère déraisonnable. Les critiques évoquées ne m'apparaissent pas fondamentalement arbitraires ou excessives, et encore moins malveillantes, même si les faits n'ont été que grossièrement esquissés. Je ne doute pas que le requérant ait profondément ressenti le manque de soutien sans réserve – qui se traduisait également par le manque de financement – et il n'est pas surprenant qu'il l'ait ajouté aux autres affronts dont il estimait être la victime. Mais ce n'est pas une preuve d'animosité et encore moins d'irrégularité.

11. Dans un courriel du 2 février 2006 adressé à des acteurs de divers échelons de la Division des ressources humaines, le Directeur a critiqué le projet de « Stratégie de recrutement du personnel professionnel international de l'UNICEF » que le requérant avait préparé, déclarant qu'il « n'était pas bien formulé, tant en matière de style que de contenu ... un document plutôt verbeux et décousu ... même avec un rédacteur très doué, je ne pense pas que nous puissions utilement faire de ce brouillon un produit fini », mais qu'il pouvait « rester un document de travail interne de la Division des ressources humaines et la source de quelques idées utiles ». Il donnait des exemples spécifiques d'éléments critiquables tout en concluant que « ce document contient de nombreuses idées utiles ». Le Directeur a témoigné avoir attiré à maintes reprises l'attention du requérant sur les problèmes qu'il entrevoyait dans ce projet mais le requérant a refusé de procéder à des modifications. Au final, le requérant a insisté pour que ce projet soit transmis au Directeur exécutif, ce qui fut fait, mais le Directeur a estimé – à juste titre à mon avis – qu'il convenait de l'accompagner de ses propres commentaires. Selon le requérant, le courriel du 2 février 2006 est la preuve du harcèlement dont il était victime. Je n'ai bien évidemment pas lu le projet préparé par le requérant avec l'œil exercé d'un professionnel des ressources humaines, mais il me semble que les critiques du Directeur ne sont pas déraisonnables au point de laisser penser à une animosité ou à une volonté de heurter ou d'avilir. Il me semble qu'elles pouvaient sincèrement être formulées et si tel est le cas, le Directeur est parfaitement habilité à les exprimer et ce en des termes clairs. Son langage était peu équivoque, peut-être même brutal, mais pas anormal. Le projet témoignait de beaucoup de travail

et de compétences réelles (si je peux m'exprimer ainsi sans condescendance) mais, objectivement, il faisait la part belle aux critiques du Directeur. Vivant moi-même de ma plume, je partage aisément les sentiments du requérant devant le traitement infligé à son travail, mais je ne pense pas qu'il soit raisonnable pour lui de s'estimer rabaissé. Contrairement à l'argument du requérant, le courriel n'était pas destiné à de nombreux personnels, il l'était à ceux qui avaient à connaître de cette question précise, dans le cadre de la préparation d'une réunion de réflexion qui devait se tenir prochainement.

12. L'autre élément de preuve produit par le requérant à l'appui de son sentiment d'animosité à son égard, très général et vague, est difficile à apprécier. Le requérant s'appuie sur une série de déclarations faites par ses collègues aux personnes chargées d'enquêter sur sa plainte pour harcèlement. Cependant, il est délicat de faire grand cas de déclarations de personnes qui ne m'ont pas apporté la preuve de leurs dires, même si je les ai jugées recevables, car le défendeur n'a pas eu la possibilité d'en vérifier la véracité et je n'ai moi-même pas été en mesure d'en évaluer personnellement la crédibilité. Sans mettre en doute la sincérité du sentiment de gêne éprouvée par le requérant suite aux déclarations du Directeur et de la Directrice adjointe évoquées précédemment, et compte tenu de la difficulté à appréhender la nature exacte de la situation, je ne suis pas persuadé qu'une personne raisonnable y verrait au plus un simple manque de tact. Surtout, je ne pense pas qu'on puisse les considérer sérieusement comme des signes d'animosité, et encore moins comme la preuve d'une volonté délibérée de ruiner la carrière du requérant au sein de l'UNICEF, après tant d'années de bons et loyaux services.

Suppression du poste

13. J'en viens maintenant à la suppression du poste du requérant et à sa candidature au poste de Chef de la Section de la formation et du perfectionnement.

14. Bien que le Directeur exécutif adjoint de l'UNICEF ait avalisé un résumé de propositions en septembre 2005, soulignant la nécessité d'une certaine stabilité après

la restructuration de la Division des ressources humaines en 2006–07, un an plus tard, en 2007, une deuxième restructuration de cette Division a été engagée. Elle s'est traduite par la suppression de la Section de gestion des aptitudes et par la même du poste du requérant. Ses fonctions ont été réparties entre le Chef de la Section de recrutement et des affectations et le Chef de la Section de la formation et du perfectionnement, nouvellement créée. J'accepte l'argument de la Directrice adjointe et du chef de la Section de recrutement et des affectations selon lequel la possibilité d'une autre restructuration, supposant une fusion des fonctions de l'équipe de direction de la Division et de celles de recrutement, d'où la suppression du poste du requérant – bien que ce point semble ne pas avoir été abordé expressément – a été discutée par les membres de l'équipe de direction de la Division, dont le requérant, au cours du processus d'établissement du budget de juin 2007. Dans le cadre de ce processus, une réunion de réflexion a été organisée et des consultants ont été recrutés. Le requérant a de toute évidence déclaré que le système fonctionnait bien et remis en cause la nécessité d'un changement. Il n'a pas participé à tous les groupes de travail traitant de ces questions, peut-être en raison de son désaccord avec l'avis général.

15. Le 1^{er} mai 2007, un avis de vacance pour le poste de la Section de la formation et du perfectionnement a été publié au niveau P-5, avec pour date de clôture le 22 mai 2007. Bien que le requérant n'ait pas postulé (peut-être simplement parce qu'il souhaitait conserver le poste qu'il occupait et espérait que les choses restent en l'état), son nom a été ajouté à la liste des candidats éligibles par la Division des ressources humaines après la date de clôture. Sept candidats ont été présélectionnés pour le poste. Le 17 septembre 2007, le Groupe consultatif de sélection pour le poste de la Section de la formation et du perfectionnement a recommandé une personne autre que le requérant, ce dernier et un autre candidat arrivant en seconde position. Le candidat recommandé par le Groupe consultatif de sélection à la Commission des nominations et des promotions a été sélectionné. Je reviendrai plus en détail sur ce processus en temps utile.

16. Mi-juin, sachant que l'un des deux postes d'encadrement de la Section des recrutements allait être supprimé, en l'occurrence celui du requérant, le Directeur a informé ce dernier de cette éventualité lors d'une réunion tenue le 14 juin 2007 dans le cadre d'une discussion consacrée aux suites à donner à l'examen stratégique. Il apparaît que le requérant n'a pas réagi, du moins négativement, à cette information. Une date pour la suppression a été évoquée et le requérant, interrogé à ce propos, a suggéré une date plus proche, ce qui n'est pas, pour le moins, le signe d'une opposition farouche à la proposition. Il est incroyable que le requérant, s'il n'était pas au courant de cette éventualité à ce moment, n'ait pas posé davantage de questions sur ce qui, selon cette hypothèse, devait un grand choc pour lui.

17. Le 19 juin 2007, peu de temps après que la décision ait été rendue, le requérant a été officiellement informé, lors d'une réunion avec le Directeur, de la suppression de son poste de Chef de la Section de gestion des aptitudes d'ici la fin de l'année 2007. Ils ont discuté du nouveau poste de Chef de la Section de la formation et du perfectionnement (qui ne comportait plus de responsabilités en termes de recrutement), le Directeur sachant à cette date que le requérant n'avait pas été recommandé pour cet engagement. Le requérant soutient que ce poste aurait du lui être proposé par transfert latéral. Le Directeur était d'avis qu'il s'agissait d'un poste important, qui devait être pourvu à l'issue d'une procédure de sélection concurrentielle afin de recruter la personne la plus capable. À mon sens, cette approche était parfaitement raisonnable, et le requérant était à juste titre préoccupé par sa situation. Ce dernier a également déclaré avoir reçu du Directeur l'assurance que la suppression de son poste pourrait être retardée jusqu'en 2009, ce que nient le défendeur et le Directeur. La logique des événements tend à montrer que cette promesse n'a pas été faite, pour la simple raison qu'elle n'aurait pu être honorée. Le licenciement éventuel du requérant a également été évoqué mais au vu des circonstances ce n'était pas surprenant et n'indiquait à mon sens rien d'inquiétant.

18. Le 28 juin 2007, la direction de la Division des ressources humaines a saisi l'Équipe de gestion des catastrophes du projet de plan de gestion de bureaux pour

2008–09. Ce document avait été envoyé le matin même par le Directeur, qui a laissé au personnel moins de deux heures pour se prononcer, indiquant que la réunion qui y serait consacrée se déroulerait une heure et demie plus tard. Le courriel commençait par ces mots « comme promis, veuillez trouver en pièce jointe le projet de plan de gestion de bureaux », ce qui semble indiquer que ce n'était pas la première communication à ce sujet. En fait, selon le Chef de la Section de recrutement et des affectations, ce projet était le fruit de plusieurs mois de discussion du personnel concerné. La fixation hâtive de cette réunion témoigne d'une précipitation inconvenante, alors que rien de bien important ni même inquiétant ne semblait en dépendre. Le plan de gestion de bureaux faisait référence à la « suppression de sept (7) postes qui ne pouvaient être redéployés pour des raisons techniques ».

19. Le requérant indique que la seconde réorganisation présentait un intérêt incertain du point de vue du programme et n'impliquait que la direction de la Division des ressources humaines. Il souligne que sur les cinq postes supprimés, quatre étaient vacants et que le cinquième était le sien. Aucun autre fonctionnaire n'avait de ce fait été affecté négativement ou reçu de préavis de licenciement. L'entorse à la recommandation préconisant la stabilité et la distinction faite à l'égard du requérant indiquent clairement selon lui que la restructuration était dirigée contre lui et ne répondait à aucune problématique de gestion.

20. Quelques éléments de preuve ont été obtenus sur ce point du Directeur. En substance, il a déclaré que les propositions antérieures qui avaient impliqué la réorganisation des responsabilités du requérant avaient constitué un compromis critiqué par le Comité des ressources stratégiques. Deux facteurs avaient principalement motivé cette révision : l'examen stratégique, d'une portée bien plus large que le programme biennal au cours duquel s'étaient déroulés les changements précédents; et les préférences en matière d'organisation du Directeur exécutif. Le Directeur a déclaré qu'une répartition rationnelle du travail aurait dû mener à deux et non trois sections et que le poste de Chef de la Section de gestion des aptitudes ne se justifiait pas. Seule une analyse détaillée du fonctionnement interne de la Division des

ressources humaines dans ce domaine permettrait de juger du bien fondé de cette opinion. Bien que le requérant ait été, on peut le penser, en mesure de fournir ces éléments, il ne l'a pas fait, du moins pas avec un niveau de détail susceptible de réfuter l'avis du Directeur. Il a préféré s'appuyer sur le fait que le seul poste occupé à être supprimé était le sien (en plus de témoignages d'une prétendue animosité contre lui) pour prouver ou tenter de prouver que la proposition le visait personnellement et ne répondait aucunement à des exigences organisationnelles. Il se peut que le conseil du requérant ait compris (à juste titre) qu'il serait extrêmement difficile de me persuader de conclure que la proposition n'avait pas de justification organisationnelle, en l'absence de toute expertise en la matière de ma part. Même en cas de doute quant à l'opportunité des changements, je ne me serais pas avancé à estimer qu'ils étaient manifestement déraisonnables, ce qui était l'objectif qu'il cherchait à atteindre, une tâche ardue en l'absence de toute preuve concrète d'inconvenance. Le Directeur n'a pas non plus fait l'objet d'un contre-interrogatoire qui aurait pu suggérer qu'il y avait des raisons déterminantes de maintenir le statu quo concernant le poste du requérant. La Directrice adjointe, qui a participé au processus, a catégoriquement nié qu'il visait expressément le requérant.

21. Le 28 août 2007, le requérant a reçu un courrier du Directeur l'informant que le poste qu'il occupait serait supprimé à compter du 31 décembre 2007 et que la cessation de service serait effective le 28 février 2008, si ses candidatures à d'autres postes vacants adéquats au sein de l'UNICEF étaient infructueuses à cette date. Ce courrier n'était rien d'autre que la confirmation officielle de ce qui lui avait déjà été annoncé.

22. Le requérant souligne plusieurs événements qui se sont déroulés dans l'intervalle et prouvent selon lui son exclusion des activités de la division. Le 11 juin 2007, le Directeur a répondu à un courriel envoyé le même jour par le directeur d'une Division de l'informatique concernant la composition d'un groupe de sélection de hauts fonctionnaires. Le requérant n'a pas été proposé pour prendre part à ce groupe, ce qui, estime-t-il, équivalait à lui retirer arbitrairement une fonction qu'il exerçait

auparavant. Il a par la suite été intégré dans d'autres groupes. Les 22 et 26 juin 2007, le Directeur a envoyé des courriels aux collègues du requérant, y compris des subalternes, sans mettre en copie le requérant. Selon le requérant, ces messages traitaient de questions le concernant également (des modifications de l'organigramme et des projets de documents de la Division). Il est apparu que ce courriel était en fait une « réponse à tous » suite à un courriel initial d'un subalterne du requérant. Un autre courriel du 20 octobre 2007, adressé par la Directrice adjointe à diverses personnes, n'a pas non plus été transmis en copie au requérant, bien qu'il concernait de nouvelles initiatives des ressources humaines relevant des compétences de ce dernier. Ces apparentes exclusions n'ont pas été expliquées et laissent bien entrevoir une mise à l'écart mais, à défaut d'informations plus précises, il est difficile d'en tirer une quelconque conclusion. Le conseil du requérant a omis de procéder à des contre-interrogatoires à propos de ces messages et il ne serait pas équitable de ce fait d'en déduire une quelconque inconvenance. Si tel était l'objectif, c'est à l'accusation qu'il appartenait d'interroger les témoins et de leur donner l'occasion de s'expliquer. Cela relève de l'équité et permet d'identifier la question que l'élément de preuve vient étayer. On ne peut pas attendre de la partie adverse qu'elle anticipe et réponde à tous les cas de figure envisageables : ce serait irréaliste et inefficace. Une action en justice ne doit pas reposer sur un dossier composé de généralités et d'innombrables éléments potentiels, pas tous spécifiquement identifiés, dans l'espoir que la partie adverse omette un de ces éléments et n'y apporte pas de réponse.

23. Le 15 juillet 2007, le requérant a introduit une plainte officielle pour harcèlement et abus d'autorité contre la direction de la Division des ressources humaines. Selon lui, la suppression de son poste a été la goutte d'eau qui l'a incité à intenter cette action. Je veux bien admettre qu'il en ait été ainsi et rejette l'argument avancé au nom du défendeur selon lequel le fait que le requérant ait tardé à porter plainte officiellement est le signe de la fausseté de ses allégations. Une telle démarche constitue généralement un point de non retour, rendant extrêmement difficile de poursuivre toute collaboration avec des collègues mis en cause par les allégations. Il

est donc compréhensible qu'un fonctionnaire hésite avant de franchir le Rubicon, en dépit des protections en place contre les représailles. Cependant, ce délai fait naître un problème concomitant : les souvenirs des témoins s'estompent, deviennent flous, confus et intrinsèquement peu fiables, sans parler de ceux du plaignant. Ce problème touche les deux parties à l'affaire et est source de profonde iniquité. Il a été non négligeable dans ce dossier où, comme quasi inévitablement et en reprenant les termes de Rudyard Kipling, « l'histoire n'a pas maigri depuis ». L'honnêteté ou la fiabilité des protagonistes n'est nullement en cause, il s'agit des effets naturels du temps sur la mémoire, même lorsque la personne concernée s'est avérée être un témoin non impliqué et consciencieux, ce qui est rare. Généralement, les remarques ou les événements sont très brefs et on n'y prête pas attention sur le moment. Lorsqu'on demande par la suite à la personne de s'en souvenir, ils ont déjà été significativement déformés par le temps, l'attitude de l'intéressé à l'égard de la question, une prédilection en faveur de l'une ou l'autre des parties et toutes les faiblesses d'esprit ordinaires et humaines avec lesquelles nous sommes tous aux prises. Souvent aussi, les événements sont dépouillés des détails contextuels qui donnent des informations précieuses sur leur fiabilité et permettent d'apprécier justement leur importance réelle. Il arrive que des documents contemporains ou la logique des événements éclairent certaines probabilités, mais c'est loin d'être toujours le cas et ces probabilités restent parfois totalement ambiguës. De ce fait, sans mettre en cause le retard du requérant dans son dépôt de plainte, ce retard lui a sensiblement compliqué la tâche pour me convaincre que les faits se sont déroulés comme il l'affirme et, plus encore, qu'ils étaient l'expression d'une animosité personnelle à son égard ou d'une machination pour l'évincer de la Division des ressources humaines.

24. Le 1^{er} août 2007, la Directrice adjointe a avalisé le projet de budget des postes de la Division des ressources humaines en qualité de « chef de bureau » de ladite Division. Le même jour, le Directeur a approuvé le projet de budget des postes de la Division des ressources humaines en qualité « d'agent ordonnateur pour la Directrice exécutive [de l'UNICEF] ». Le requérant soutient que cette démarche était

inappropriée car elle signifiait que le projet de budget des postes n'a été approuvé que par une seule personne. Il me semble que c'était fâcheux et peut-être contraire à l'esprit de la règle d'approbation de ce projet de budget. Mais je n'y vois pas un élément significatif dans cette affaire.

Non-sélection au poste de la Section de la formation et du perfectionnement

25. Je reviens maintenant à l'examen des candidatures au poste de la Section de la formation et du perfectionnement. Le 17 septembre 2007, le jury d'entretien a publié un résumé de la procédure et des recommandations en vue des entretiens, signés par le Directeur de la Division des ressources humaines le 24 septembre 2007 et accompagnés de la mention « J'approuve la recommandation. Veuillez vous reporter à la Commission des nominations et des promotions ». Selon ce document, après réception de dix-sept candidatures, présélection de sept d'entre elles, et entretien avec six candidats (l'un s'étant retiré), une candidate féminine arrivait en tête. Elle était la seule à répondre semble-t-il « aussi bien aux exigences techniques et stratégiques du poste qu'à celles en matière de gestion ». Deux candidats masculins, dont le requérant, se classaient à égalité derrière elle et étaient tous deux considérés comme « adaptés au poste, en remplacement ». Le résumé de la candidature du requérant, rédigé par le jury, énonçait :

[II] a une solide expérience des ressources humaines, depuis l'administration de services, l'accompagnement, le recrutement, la gestion des aptitudes en passant par l'organisation des carrières, la conception et la dispense de programmes de formation et de perfectionnement. Il a développé l'initiative P2D, qui a connu un grand succès, et a été le fer de lance de l'apprentissage axé sur les compétences. Au cours de l'entretien, il a avancé d'excellentes idées, avec une approche réellement visionnaire des questions liées aux ressources humaines, y compris la formation et le perfectionnement. Le jury a noté qu'il s'agit d'une personne positive et énergique, passionnée par le renforcement des aptitudes et des compétences du personnel. Ses points forts tiennent à son approche innovante et sa capacité à formuler des stratégies et à élever les idées au niveau d'une vision. Cependant, le jury a relevé qu'il n'a pas démontré comment la section pourrait contribuer à la réalisation du mandat de l'Organisation

en matière d'apprentissage, et ce qui était nécessaire pour passer au niveau supérieur. [II] est actuellement Chef de la gestion des aptitudes, supervisant la gestion de la performance et l'organisation des carrières, qui seront transférés à la Section de la formation et du perfectionnement. Il a été noté que son poste allait être supprimé.

26. Le requérant a déclaré, en substance, que le jury avait dû se tromper dans ses conclusions, car sa candidature a été rejetée au profit d'un fonctionnaire disposant d'un contrat à durée déterminée au niveau P-4 et n'ayant que quelques années d'expérience à l'UNICEF, sans qu'il soit fait référence à son statut permanent ou à la disposition 109.1(c) du Règlement du personnel. Cette disposition 109.1 c) énonce que :

[...] lorsque les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire le personnel, et à condition qu'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination d'un autre type, et les fonctionnaires nommés pour une période de stage doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ou pour une durée indéfinie.

Bien sûr, cette règle ne peut être pertinente pour une évaluation des qualités comparatives des candidats : elle ne peut faire du candidat qui est habilité à s'en prévaloir un meilleur candidat. Elle n'impose pas non plus de recommander la nomination du requérant de préférence à un candidat plus qualifié. Par rapport à un fonctionnaire nommé pour une durée déterminée ou pour une durée indéfinie, le requérant avait droit à une nomination préférentielle à la condition expresse de disposer des mêmes qualifications que cet autre fonctionnaire. Je note que la référence à la suppression de son poste montre que le jury était au courant de l'application potentielle de cette règle – dans ces circonstances elle impliquait nécessairement une référence à son statut permanent dont le jury devait bien évidemment avoir connaissance.

27. Les éléments de preuve ne permettent pas de conclure que le jury s'est trompé dans son évaluation des assertions comparatives du requérant et du candidat qui a

obtenu la préférence. Au contraire, les raisons avancées par le jury expliquent parfaitement cette recommandation, à condition bien sûr qu'il ait correctement consigné le jugement de ses membres. Tout porte à croire que ce fut le cas et rien ne permet d'en conclure autrement. Il n'y a pas non plus lieu de supposer que les membres du jury ont été influencés par des considérations étrangères ou des facteurs non pertinents, y compris par les opinions négatives (s'il en est) du Directeur ou de la Directrice adjointe à propos du requérant.

28. Par conséquent, la prépondérance de preuves vient appuyer la conclusion selon laquelle la recommandation du candidat choisi au poste de Chef de la Section de la formation et du perfectionnement était parfaitement régulière.

29. La Commission des nominations et des promotions s'est réunie le 3 octobre 2007. Le procès-verbal montre qu'elle a avalisé la recommandation du jury d'entretien et sa préconisation unanime du candidat retenu, déclarant :

L'affaire a été renvoyée directement à la commission parce que certains de ses membres ont participé aux entretiens, tenant ainsi lieu de Groupe consultatif de sélection. La commission a noté qu'un fonctionnaire dont le poste est supprimé et un autre fonctionnaire en détachement avaient fait acte de candidature pour le poste et s'était renseignée à ce sujet. Il a été relevé que, conformément aux directives des ressources humaines, ces deux candidatures ont été dûment examinées en même temps que celles d'autres candidats qualifiés mais qu'aucune des deux personnes n'a été jugée la plus apte à occuper le poste à pourvoir. Les candidats ont été encouragés à postuler à d'autres postes correspondant à leurs aptitudes.

Ce résumé me semble tout à fait correct.

30. Le requérant soutient à juste titre que les exigences minimales posées au poste à pourvoir incluait la maîtrise parfaite de l'anglais et de l'une des autres langues officielles des Nations Unies, exigence qu'il remplissait contrairement au candidat retenu. Cependant, l'importance de cette exigence (bien qu'énoncée comme obligatoire) n'est pas très claire et je ne suis pas persuadé que cette lacune n'ait pas été prise en compte par le jury lors des entretiens. Je rejette l'argument selon lequel

cet élément aurait entaché le jugement selon lequel le candidat retenu était le meilleur. Le requérant soulève une autre objection, en l'occurrence que la description de poste n'incluait pas les fonctions transférées à la Section de la formation et du perfectionnement suite à la suppression de son poste. Je doute que sur le fond ceci soit tout à fait correct, mais le procès-verbal du jury témoigne, me semble-t-il, d'une bonne compréhension des exigences du poste et fait expressément référence au transfert de certaines fonctions de la Section de gestion des aptitudes à la Section de la formation et du perfectionnement. Même en partant du principe que cet argument est exact, le requérant n'a présenté aucun élément de preuve attestant que cette situation ait été préjudiciable à ses chances d'obtenir le poste. En fait, les réserves exprimées par le jury quant aux qualités du requérant me semblent porter sur des exigences indubitablement communes ou apparentées.

Les autres candidatures et le poste au Pakistan

31. Le requérant a fait acte de candidature pour plusieurs postes P-4 et P-5 au sein de la Division des ressources humaines après avoir appris la suppression imminente du sien. Il a notamment postulé pour un poste P-5 de haut responsable des ressources humaines, UNICEF, Pakistan (poste au Pakistan). Le 24 octobre 2007, le requérant et cinq autres postulants ont participé à des entretiens téléphoniques en vue de ce poste. Il est noté dans la matrice d'évaluation des candidats que le jury « ne perd pas de vue le fait que le requérant est déjà au niveau P-5 et est à n'en pas douter un collègue qualifié et capable, dont le poste a été supprimé. Cependant, compte tenu du contexte décrit précédemment, le jury a recommandé à l'unanimité « un autre candidat. ». Le jury a précisé qu'en cas d'indisponibilité du candidat choisi, il lui serait difficile de recommander une autre personne, y compris le requérant, tout en cochant dans la matrice d'évaluation une case indiquant que son appréciation générale en faisait un candidat « adapté ».

32. Le 14 novembre 2007, le Groupe consultatif de sélection s'est réuni pour discuter de l'évaluation du jury d'entretien pour le poste au Pakistan. Selon le procès-

verbal, le groupe avait décidé d'examiner plus en détail trois candidatures qui étaient sorties du lot après les entretiens, dont celle du requérant qui n'était cependant pas le candidat recommandé. Il est précisé que le requérant est un « candidat sérieux » pour le poste, que la Division des ressources humaines avait confirmé « la suppression de son poste et qu'il était titulaire d'un engagement permanent ». Le procès-verbal énonce par ailleurs :

La Commission des nominations et des promotions et les représentants des ressources humaines n'étaient pas d'accord avec la dernière phrase de la recommandation du Bureau qui stipulait qu'en cas d'indisponibilité du candidat choisi, la procédure de recrutement devrait être répétée. Le représentant dans le pays a fait remarquer que la nomination de fonctionnaires dont les postes étaient supprimés est une préoccupation globale et que [le requérant] devait être pris en compte pour tous les postes vacants aux ressources humaines, pas seulement au Pakistan ... [en dépit des recommandations du représentant dans le pays et du Groupe consultatif de sélection] la Commission des nominations et des promotions et les représentants des ressources humaines ont maintenu leur position selon laquelle il y avait deux candidats qualifiés pour ce poste et qu'il y avait lieu de tenir dument compte de la candidature [du requérant].

En l'absence d'unanimité au sein du Groupe consultatif de sélection, le cas a été soumis pour examen à la Commission des nominations et des promotions.

33. Le 23 novembre 2007, le Directeur exécutif adjoint de l'UNICEF a écrit à la Directrice exécutive de l'UNICEF. Il faisait part dans ce courrier de ses préoccupations face à cette affaire, même si elle ne relevait pas directement de ses prérogatives, et notamment au fait que le requérant, un fonctionnaire de rang supérieur de la Division des ressources humaines jouissant d'une excellente réputation et dont le poste allait être supprimé, n'arrivait pas à obtenir un autre poste « parce qu'il semblait ne pas être dans les bonnes grâces de la direction de la Division des ressources humaines » du fait de sa plainte pour harcèlement. Le 28 novembre 2007, la Commission des nominations et des promotions s'est réunie. Selon le procès-verbal de cette réunion, compte tenu de l'impossibilité du Groupe consultatif de sélection de

parvenir à un accord, le requérant a été recommandé à l'unanimité pour le poste, le candidat précédemment choisi devant être nommé en cas de refus du requérant :

Le Bureau a recommandé [l'autre candidat] comme seul candidat qualifié ... [cependant], lors de la réunion du Groupe consultatif de sélection, les représentants de la Division des ressources humaines et de la Commission des nominations et des promotions étaient d'avis qu'il y avait deux candidats de compétences équivalentes, [un autre candidat], P-4, et [le requérant], un fonctionnaire de niveau P-5, sous contrat permanent et dont le poste allait être supprimé. Au cours des délibérations, la commission a jugé que l'évaluation [du requérant] par le Bureau n'était pas cohérente vu l'ampleur de son expérience et ses qualifications [qui] égalaient celles du candidat recommandé par le Bureau ... le fait que [le requérant] soit déjà au niveau P-5 sous contrat permanent et la suppression de son poste sont des éléments plaidant en faveur de sa nomination, conformément à la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel qui a été lue à la Commission des nominations et des promotions par sa présidence.

Le requérant souligne l'application de la disposition 109.1 c) du Règlement du personnel en liaison avec sa sélection pour ce poste et soutient qu'il s'agit là d'une preuve d'incohérence dans l'approche adoptée pour examiner sa candidature au poste de la Section de la formation et du perfectionnement. Cependant, les situations étaient totalement différentes : dans l'une, il a été jugé moins adapté que le candidat recommandé alors que dans l'autre il était « à parité » avec le candidat recommandé. Je n'y vois pas d'incohérence.

34. Le 29 novembre 2007, le requérant s'est vu proposer le poste au Pakistan, assorti d'un délai de sept jours pour donner sa réponse. Le requérant a accepté le poste dans le délai imparti. Il soutient cependant que ce délai était déraisonnablement court. Je n'y vois pour ma part aucun caractère déraisonnable. Le candidat avait postulé, ce qui était déjà le signe d'une certaine intention. Et, s'il avait eu des raisons spéciales de vouloir retarder son acceptation, il aurait pu demander une prorogation de ce délai de réponse, chose qu'il n'a pas faite.

35. Après son arrivée au Pakistan, le requérant a été informé qu'il s'agissait d'un poste de niveau P-4 qui avait été classé temporairement seulement au niveau P-5.

L'avis de vacance et l'offre faite au requérant faisaient tous deux état d'un niveau P-5 sans évoquer aucune limitation ou réserve. Cependant, le 10 janvier 2008 la reclassification du poste au niveau P-5 a été refusée, comme noté dans un document intitulé « Liste des modifications non avalisées par l'examen du budget-programme global pour 2010–11 ». Le 28 janvier 2010, le Directeur a reçu copie d'un courriel mentionnant que le poste au Pakistan serait reclassé de P-4 à P-5 pour l'exercice biennal 2008–2009, que le financement serait assuré par le Fonds régional pour imprévus et qu'il faudrait trouver une extension pour 2010–2011.

36. (Je précise que, à la lumière de l'indication parfaitement claire dans l'avis de vacance et dans la lettre d'engagement du requérant que le poste était de niveau P-5, sans la moindre allusion à un éventuel caractère temporaire, indication sur laquelle il s'est fondé pour faire acte de candidature et accepter le poste, tout le portait légitimement à croire, outre les obligations de bonne foi, que c'était effectivement le cas et que l'Organisation était de ce fait tenue de le rémunérer à ce niveau ou de l'indemniser dans le cas contraire, ce qui revient au même. Cette question ne relève pas de la présente affaire et il est bien entendu que si elle venait à être portée en justice, mon avis ne s'imposerait nullement à un autre juge du Tribunal. Je le mentionne toutefois dans l'espoir que ce point pourra être réglé sans tenter une nouvelle procédure.)

37. Le requérant soutient qu'après la suppression de son poste, la Division des ressources humaines disposait de plusieurs postes vacants, dont six de niveau P-4 et trois de niveau P-5, auxquels il aurait pu être nommé. Selon lui, sa non-nomination à ces postes constitue un élément de preuve convainquant d'une machination visant à l'évincer de la Division des ressources humaines. Le requérant souligne en particulier le poste de Chef de la Planification des RH, passé du niveau P-4 à P-5 lors de la seconde restructuration, mais qui n'a fait l'objet d'aucun avis de vacance avant le 3 décembre 2009, alors que le Directeur avait approuvé la description de poste le 10 août 2007. Le défendeur prétend que cette reclassification n'a pas été approuvée par le Conseil d'administration avant janvier 2008 et que le poste n'était donc pas

disponible avant cette date. Je ne pense pas que ceci soit exact, si l'on tient compte du fait que l'avis de vacance de ce poste a été publié le 3 décembre 2007. L'autre poste P-5 à la Division des ressources humaines était celui de Chef des Ressources humaines, dont le titulaire avait déjà dépassé l'âge de la retraite en 2007. La direction de la Division des ressources humaines savait donc pertinemment que la vacance de ce poste devrait être annoncée sous peu, ce qui fut fait en avril 2008. Le requérant a également postulé à quatre postes vacants de niveau P-4 au sein de la Division des ressources humaines. L'un était celui de spécialiste des politiques relatives aux ressources humaines, publié le 1^{er} octobre 2007. Le Directeur a témoigné que les qualifications du requérant ne correspondaient pas à ce poste, alors que ce dernier souligne avoir servi en qualité de Chef adjoint de la Section de la politique et des services du personnel au niveau P-4, et de spécialiste des politiques du personnel au niveau P-3 au siège de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies, une agence des Nations Unies.

38. Le requérant soutient qu'il aurait pu être nommé à l'un de ces postes plutôt que d'être obligé de poser sa candidature et d'accepter le poste au Pakistan. Il insiste sur le fait, dont la direction avait très certainement connaissance, qu'il était chef de famille monoparentale en charge de sa fille souffrant de troubles de l'apprentissage et poursuivant ses études aux États-Unis, pays dans lequel il souhaitait bien évidemment rester. Le requérant affirme que le Directeur aurait pu tout simplement lui confier l'un des postes P-5 ou même un poste P-4 dans l'attente qu'un poste P-5 se libère.

39. Le défendeur réfute que le Directeur ait eu l'autorité requise pour agir comme le prétend le requérant. Certes, le Directeur n'a pas fait l'objet d'un contre-interrogatoire sur ce sujet. Par ailleurs, hormis les arguments avancés par les deux parties, il n'y a aucune preuve dans un sens ou dans l'autre que le Directeur ait eu l'autorité évoquée. À mon sens, comme expliqué précédemment, il serait inéquitable de prendre en compte cette imputation compte tenu du fait que cette question n'a pas été soulevée auparavant avec le témoin dont la conduite est mise en cause. C'est pourquoi je rejette l'argument selon lequel le Directeur était habilité à nommer le

requérant à ces postes. Ce dernier ne peut pas non plus faire cas de l'argument concernant ses qualifications pour le poste de spécialiste des politiques relatives aux ressources humaines, sauf à prouver que la position du Directeur était indéfendable : une simple divergence de vues n'est pas suffisante. L'absence de contre-interrogatoire sur ce point est décisive. Il en va de même des postes de niveau P-4, pour lesquels il est allégué en complément, pour la première fois dans les conclusions finales, que les annonces de vacance de poste avaient été volontairement retardées pour empêcher le requérant de se porter candidat plutôt que de poursuivre sur la voie du poste au Pakistan. Le requérant a produit des courriels laissant entrevoir que les raisons avancées comme preuve devant le Tribunal par d'autres témoins pertinents s'agissant des retards dans les reclassifications et les annonces de vacance étaient mensongères ou du moins inexactes. Cependant, je ne suis pas certain de l'effet véritable de ces éléments et je doute qu'ils soient complets. De plus, au vu de l'absence de contre-interrogatoire sur les contradictions alléguées, j'estime qu'il serait injuste tant pour le témoin mis en cause que pour le défendeur de prendre en considération ces allégations alors que le témoin n'a pas eu l'occasion de s'expliquer.

40. Il est évident qu'il est inéquitable de retenir ces accusations jusqu'aux conclusions finales : il s'agit d'un procès en embuscade. Se contenter de contredire l'affirmation ou de fournir quelques preuves documentaires telles que des courriels n'est pas convaincant, car il est possible que le témoin ait une explication de cette apparente contradiction ou que ces preuves documentaires soient par exemple incomplètes. Il est également inapproprié dans ces circonstances d'alléguer la malhonnêteté en se fondant sur une contradiction apparente et non vérifiée entre un témoignage et un document : à première vue, il n'est pas courant pour le commun des mortels de se rappeler de tous les courriels envoyés ou lus ou même de tous les documents signés. Il faut un certain bon sens pratique pour analyser ces situations. Fondamentalement, il importe de bien comprendre que le bon sens et les principes d'une justice ouverte imposent que l'arène principale pour régler un litige soit la salle d'audience du tribunal, et pas des conclusions finales produites bien après le départ

des témoins. À cet égard, il me faut signaler que dans ses conclusions finales, le requérant se fonde sur des déclarations faites par des personnes à un autre propos (ici, dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement) ou peut-être dans un autre contexte [par exemple la procédure introduite devant la Commission paritaire de recours (la CPR)]. De telles déclarations ne sont à priori pas admissibles, sauf consentement des deux parties, puisque le témoin n'est pas, *ex hypothesi*, présent pour témoigner devant la cour ou se prêter à un contre-interrogatoire. Le défendeur n'a pas élevé d'objection contre l'utilisation de ces éléments, se contentant simplement de soutenir qu'ils n'avaient que peu de poids. J'ai déjà évoqué cette question au passage et souhaite établir clairement que je ne vois pas le crédit que l'on peut accorder à ces éléments au vu de l'importance des questions réellement en litige entre les deux parties.

41. Je suis tenté d'accepter le caractère raisonnable des éléments de preuve produits par le Directeur et la Directrice adjointe, qui sont des raisons administratives solides : on ne nomme pas un fonctionnaire occupant un poste permanent de niveau P-5 à un poste P-4 ; ou, pour être plus précis, il est de l'intérêt de l'Organisation de nommer un fonctionnaire P-5 à un poste P-5. Certes les éléments de preuve ne permettent pas de conclure qu'une telle position est déraisonnable au point de traduire une erreur ou une irrégularité. Si le requérant souhaitait réfuter cette preuve, il aurait dû le faire en contre-interrogeant les témoins lors de l'audience, de manière à leur donner l'occasion de s'expliquer et, pourquoi pas, justifier leurs déclarations. Il a également eu l'opportunité de prouver que le Directeur disposait de l'autorité requise et qu'il aurait été manifestement déraisonnable de ne pas l'avoir exercée en faveur du requérant au vu des circonstances. Un argument, même avancé sous le coup de l'indignation, n'a pas valeur de preuve et le requérant n'a pas prouvé que le Directeur avait le pouvoir discrétionnaire de le nommer à ces postes, pas plus qu'il n'a prouvé qu'il en avait l'obligation juridique.

42. S'agissant de la controverse sur la nomination éventuelle du requérant à un poste P-4 disponible, il est intéressant de noter que la Directrice adjointe a témoigné être persuadée que le requérant obtiendrait un poste P-5 avant la date de cessation de

service, avançant qu'elle était prête à lui confier un poste P-4 si les choses ne se passaient pas comme escompté, même si cette option n'était pas souhaitable.

L'enquête suite à la plainte pour harcèlement

43. Comme évoqué précédemment, le 15 juillet 2007, le requérant a introduit une plainte officielle pour harcèlement et abus d'autorité contre la direction de la Division des ressources humaines. Les procédures pertinentes sont établies dans l'instruction administrative CF/AI/2005/017 du 16 décembre 2005 (l'instruction administrative) qui prévoit une procédure informelle et une procédure officielle. Le requérant a engagé une procédure officielle qui, du fait qu'elle concernait une plainte relative au comportement du Directeur et de la Directrice adjointe de la Division des ressources humaines, a été adressée à la Directrice exécutive qui a confié l'affaire, en temps voulu, à son adjoint. Le 27 juillet 2007, la plainte a été transmise pour commentaire aux auteurs présumés des infractions, en vertu du paragraphe 35 c) de l'instruction administrative, puis à un « organe d'enquête approprié » composé, conformément au paragraphe 35 d) de l'instruction administrative, d'une à trois personnes selon les circonstances et devant être dûment qualifiées comme spécifié au paragraphe 35 e). L'organe d'enquête a ensuite pour mission d'établir les faits dans le respect des paragraphes 36 à 38, auxquels il n'est pas nécessaire de renvoyer plus en détail si ce n'est pour noter l'injonction spécifique du paragraphe 36 b), qui impose de rester neutre tout au long des investigations et énonce que la régularité de la procédure est essentielle pour assurer l'intégrité de l'enquête, ainsi que le droit des parties, en vertu du paragraphe 38, de suggérer l'interrogatoire de témoins, sachant que la décision relève du pouvoir discrétionnaire de l'organe d'enquête.

44. Le requérant a soutenu que la transmission de la plainte au Directeur et à la Directrice adjointe n'était pas conforme à l'instruction administrative, pour des raisons inexplicées mais en tout état de cause erronées, et qu'elle était à l'origine du traitement ad hoc disparate de sa plainte du fait qu'elle concernait des hauts

fonctionnaires de la Division des ressources humaines. Cette affirmation est sans fondement.

45. Le 25 septembre 2007, le requérant a été informé que l'organe d'enquête serait composé d'un enquêteur du Bureau de la vérification interne des comptes et d'un responsable du bureau de la Directrice exécutive. Il semble cependant que ce responsable ait lui-même fait l'objet d'allégations sérieuses de harcèlement par un membre féminin du personnel qui, par gêne, n'avaient pas déposé une plainte officielle. Le requérant a produit une déclaration émanant d'une ancienne cadre confirmant que la fonctionnaire avait introduit auprès d'elle une plainte contre le responsable et qu'elle avait décidé de ne pas engager de poursuites officielles. Elle a été contactée par le conseil du défendeur, en réponse à une requête que je lui ai adressée pour vérifier si une enquête officielle était en cours, et a manifestement mal interprété la nature de l'enquête. Elle affirme avoir appris que le contrat du responsable avait été prolongé aux fins d'une enquête mais je suis convaincu que cela n'a pas été dit et qu'en fait ça n'a pas été le cas. Le témoin n'a produit aucun élément de preuve devant le Tribunal et le recours du requérant à sa déclaration montre combien il est dangereux de faire appel à des déclarations écrites non vérifiées. Il n'en demeure pas moins que je suis persuadé de l'existence d'une allégation de harcèlement à l'encontre du responsable, mais il est bien sûr impossible d'en établir la véracité. Rien ne prouve que le Directeur exécutif adjoint ait été au courant d'une telle allégation au moment de la nomination de ce responsable à l'organe d'enquête. Certaines rumeurs indirectes laissent entrevoir que le responsable était au courant de la plainte mais ceci ne permet pas de tirer des conclusions dans un sens ou dans l'autre. Pour démontrer que ce responsable n'aurait pas du être nommé enquêteur, le conseil du requérant a posé un certain nombre de questions de pure forme sur ce point : il m'a semblé qu'elles étaient basées sur des hypothèses fausses et n'appellent pas de discussion. Ce qui est plus problématique, c'est que le responsable a travaillé de 1991 à 1996 dans le même bureau que la Directrice adjointe, encore que rien ne prouve qu'ils aient entretenu des relations plus amicales ou étroites que de simples

relations de travail, mais c'était il y a bien longtemps. Un problème additionnel s'agissant de l'objectivité du responsable a été soulevé par le requérant lorsqu'il a indiqué que ce responsable a vu son contrat prolongé, bien qu'ayant atteint l'âge de la retraite obligatoire en août 2008. Selon certains éléments de preuve, que j'accepte, la Directrice exécutive était fermement opposée aux prolongations au-delà de l'âge de la retraite et le Directeur avait pour habitude de ne lui soumettre que les cas de fonctionnaires de premier plan et absolument irremplaçables. En dépit des informations fournies par le conseil du défendeur, qui visent à démontrer que le contrat du responsable n'a pas été prolongé, j'accepte le fait qu'il l'a bien été, puisqu'après une période d'interruption d'un peu plus d'un mois, il a été nommé à un autre poste à l'UNICEF, qu'il occupe d'ailleurs toujours après plusieurs prolongations. Rien ne prouve toutefois que le Directeur ou la Directrice adjointe aient été impliqués d'une manière ou d'une autre dans ces prolongations. Cela étant, le fait que cette prolongation ait été accordée, après une interruption de service, laisse entrevoir la probabilité troublante que cette question a été soulevée ou du moins était d'actualité au moment de la participation du responsable à l'enquête. L'espoir d'un avantage quelconque (autre que les avantages entièrement conventionnels en temps ordinaires) donne naissance à un conflit d'intérêt. Dans le cas d'espèce, l'espoir était que la Directrice exécutive approuve une prolongation de son contrat, mais je l'ai déjà dit, rien ne prouve que le Directeur ou la Directrice adjointe aient été impliqués. Cependant, du fait de leur position hiérarchique et de la mise en cause de la réputation du service, le contexte général a pu susciter des craintes raisonnables de partialité fondées sur un conflit d'intérêt.

46. Une question complémentaire relative à l'indépendance, à mon avis encore plus importante, concerne le fait que l'enquêteur du Bureau de la vérification interne des comptes ait fait, au cours de l'enquête, acte de candidature pour un poste P-4 au sein de la Division des ressources humaines, dont la date de clôture était le 15 octobre 2007. L'argument qu'il n'a pas même été présélectionné, avancé sans

conviction par le conseil du défendeur pour établir l'intégrité du rapport, n'a aucune pertinence.

47. Le 15 octobre 2007, le rapport de l'organe d'enquête a été remis au Directeur exécutif adjoint. Les plaintes du requérant ont été rejetées.

48. A mon sens, l'enquête a été totalement compromise par le manque apparent d'indépendance des deux enquêteurs. S'agissant du responsable, les éléments de preuve concernant l'ancienne plainte à propos de son comportement ne sont pas suffisants pour conclure qu'il manquait de l'indépendance requise, encore que s'il avait fait l'objet d'une enquête officielle et avait été jugé coupable, cette question prendrait un tout autre tour. Généralement, le test d'intégrité devrait être celui appliqué par Jule César à sa femme, comme cité dans Suétone : « *Meos tam suspicione quam crimine iudico carere oportere* » (« Ma femme doit être aussi exempte de soupçon de crime que de crime proprement dit »). Cependant, les circonstances concernant la retraite imminente du responsable font naître une crainte raisonnable de partialité. Si l'organe d'enquête n'est pas une entité juridique, et a principalement pour rôle d'établir les faits, l'intégrité du processus dans son ensemble dépend non seulement de l'absence de partialité ou de conflit d'intérêt, mais aussi de l'absence de crainte raisonnable de partialité ou d'intérêt personnel. L'enquêteur du Bureau de la vérification interne des comptes s'est placé lui-même, de par sa demande, dans une position évidente de conflit d'intérêt : il était de son intérêt d'agir d'une manière qu'il estimait susceptible d'augmenter ses chances, en l'occurrence d'éveiller la reconnaissance du Directeur et de la Directrice adjointe à son égard. Il importe peu que l'objectif ait été de remporter le poste convoité ou d'être en situation avantageuse pour l'avenir si ce poste lui avait été attribué, pas plus qu'il ait envisagé ou non la possibilité de tirer profit de sa position. L'existence d'un conflit d'intérêt est un fait objectif et ne dépend pas d'une intention ou d'un dessein particulier. Exprimé autrement, l'intérêt naît des circonstances, pas de l'état d'esprit. En ce qui concerne le responsable, le fait qu'il ait été employé au bureau de la Directrice exécutive du même département dont relevaient les hauts responsables incriminés pour leur

comportement, et que l'un ait été un collègue travaillant dans le même bureau pendant près de six ans, ne permet pas en soi de conclure qu'un spectateur objectif aurait raisonnablement nourri des craintes de partialité. Cependant, tout dépend de la nature des relations, si tant est qu'il y en eut, qu'il entretenait avec les auteurs présumés des faits en cause. Il semble certain que le Directeur et la Directrice adjointe, compte tenu de leurs responsabilités, ont du avoir des rapports personnels étroits avec le bureau de la Directrice exécutive durant une longue période et, donc, fort probablement avec le responsable en question. Bien sûr, il ne s'agit que d'une conjecture, mais fondée sur le bon sens pratique et sur ce que l'on sait. Le défendeur n'a pas cherché à étayer par des éléments de preuve la question ou les circonstances de la prolongation exceptionnelle du contrat au-delà de la date de la retraite obligatoire, encore que sur ce dernier point, le conseil n'ait a priori pas été au courant de son retour après sa brève interruption de service.

49. Le défendeur a candidement accepté (après avoir avancé sans conviction l'argument évoqué précédemment) que la nécessaire apparence d'impartialité et d'objectivité avait été entachée par la candidature de l'enquêteur et la non-divulgation de son conflit d'intérêt manifeste. Il ne souhaite de ce fait pas se fonder sur le rapport d'enquête. Cependant, la question n'est pas de savoir si le défendeur peut se fonder sur le rapport, mais si le requérant a bien bénéficié de l'enquête à laquelle il pouvait prétendre. Le défendeur a soutenu que le Tribunal devait prendre position sur la plainte pour harcèlement du requérant, sur la base des quelques témoignages oraux qu'il a entendus et des diverses déclarations de témoins qui ont été produites. Hormis le fait qu'il est quasiment certain que le Tribunal n'ait pas compétence pour ce faire, compte tenu de la manière dont les choses lui ont été soumises, son devoir est de rendre une décision judiciaire, pas de mener une enquête et de produire un rapport établissant les faits. Or ceci suppose, à mon sens, une procédure bien différente de celle envisagée dans l'instruction administrative.

50. Il est important de noter que la question concerne la perception raisonnable et non la réalité. Malgré quelques suggestions dans les éléments produits par le

requérant, il n'y a pas la moindre preuve d'impartialité de la part des enquêteurs ou d'inconvenance de leurs investigations. Le fait est qu'ils ont porté des jugements discrétionnaires sur un éventail de questions, depuis les personnes qu'il convenait d'interroger jusqu'aux éléments de preuve jugés crédibles, et qu'il importe que ces décisions soient prises par des enquêteurs dénués de toute suspicion raisonnable d'impartialité ou de conflit d'intérêt. L'impossibilité de conclure que leurs décisions aient été véritablement influencées de manière inappropriée ne peut restaurer l'intégrité de l'enquête.

Questions diverses

51. Une question collatérale doit être soulevée : une personne désignée par le requérant comme témoin à interroger par les enquêteurs et qui a fourni une déclaration en son nom, mais qui n'a pas été au final interrogée, a-t-elle été victime de représailles de la part du Chef de la Section de recrutement et des affectations ? Les circonstances de ces prétendues représailles sont complexes mais telles qu'elles m'ont été présentées, il m'apparaît clairement que ce qui s'est passé n'était pas motivé par des représailles. Ceci dit, la réponse est simplement qu'à l'époque, le Chef de la Section de recrutement et des affectations n'était pas au courant de l'enquête, ni même de la plainte et, plus important encore, qu'il ne savait pas et n'avait aucune raison de savoir que la personne concernée avait été proposée comme témoin ou était impliquée d'une manière ou une autre dans cette affaire. S'agissant en tout état de cause d'un élément collatéral, je ne propose pas d'entrer plus dans les détails.

52. Ce dossier a été chaudement disputé par les deux parties, ce qui n'est pas étonnant au vu de la nature des questions. Cependant, les arguments avancés par les conseils des deux parties – et notamment, je regrette d'avoir à le dire, au nom du requérant – trahissent un manque inapproprié d'objectivité et de courtoisie professionnelle. Il est important que les conseils se sentent libres d'avancer tous les arguments jugés corrects au nom de leurs clients, mais ils ne sont pas les porte-paroles de leurs clients et ne devraient pas se lancer dans des allégations de turpitude morale

grave sans les étayer de preuves examinées de façon réaliste. Il n'est pas non plus correct, sauf circonstances exceptionnelles, de lancer des accusations personnelles contre le conseil de la partie adverse. Quoi qu'il en soit, une colère indignée est rarement une défense efficace et, plus important, peut constituer un abus du privilège accordé au conseil de dire ce qu'il juge nécessaire. Elle met également la Cour dans l'embarras.

Conclusion

53. S'agissant des demandes relatives à la suppression du poste du requérant et sa non-sélection au poste de chef de la Section de la formation et du perfectionnement, elles sont rejetées.

54. Concernant la demande relative à la conduite de l'enquête sur la plainte pour harcèlement du requérant, le Tribunal estime que le défendeur a violé ses obligations contractuelles envers le requérant, telles qu'énoncées dans l'instruction administrative CF/AI/2005/017, et ordonne l'annulation du rapport d'enquête du 15 octobre 2007. Qui plus est, si le requérant demande par écrit, dans les 14 jours à compter de ce jugement, l'ouverture d'une nouvelle enquête, celle-ci devra être engagée et menée avec toute la diligence requise.

55. Cette violation impose également une indemnisation. La protection du personnel contre le harcèlement sur le lieu de travail est un droit de l'homme essentiel et indispensable au bon fonctionnement des Nations Unies. Le droit connexe à une enquête correctement conduite sur les plaintes de harcèlement est de ce fait un droit contractuel précieux et important. Bien que sa violation n'engendre pas directement de pertes économiques, il est de notoriété publique qu'en cas de harcèlement sur le lieu de travail, la victime ne peut pas rester en poste tout en conservant sa dignité. L'existence d'un processus d'enquête efficace est, espérons le, un facteur dissuasif du harcèlement et de ce fait étroitement liée à l'intérêt économique et personnel des fonctionnaires. Si le requérant le souhaite, sa plainte fera l'objet d'une enquête en

bonne et due forme, mais il est clair qu'elle sera plus difficile et moins satisfaisante en raison du temps écoulé depuis les faits. L'indemnisation pour la violation est appropriée et ne devrait pas être purement symbolique. J'en estime le montant à 5.000 dollars des États-Unis. Cette somme devra être versée dans un délai maximum de 46 jours à compter de la date de ce jugement et, à défaut de paiement, elle sera assortie d'un intérêt annuel de huit pour cent.

56. Le défendeur a demandé le remboursement des dépens. Il suffit de dire que rien dans la conduite de cette affaire au nom du requérant ne justifie une telle décision.

(Signé)

Juge Adams

Ainsi jugé le 25 juin 2010

Enregistré au greffe le 25 juin 2010

(Signé)

Hafida Lahiouel, Greffier, New York