



Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : Víctor Rodríguez

IBEKWE

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
Jacques Vignes

Conseil pour le défendeur:
Bettina Gerber, ONUG

Requête

1. Le 21 avril 2009, la requérante a contesté contre la décision du Secrétaire général de rejeter sa demande tendant à être indemnisée pour le préjudice subi à la suite, premièrement, du harcèlement dont elle a été victime depuis 10 ans, deuxièmement, du placement de pièces défavorables dans son dossier et, enfin, de sa non-sélection à des postes pour lesquels elle était qualifiée, notamment au poste publié sous avis n° 07-HRI-OHCHR-41-4977-R-Geneva.

2. La requérante demande :

- a. Un nouveau calcul de ses droits à pension de retraite pour tenir compte de la promotion dont elle aurait dû bénéficier et le paiement de la différence de salaire qu'elle aurait dû percevoir pendant la période du 29 mai au 28 août 2008;
- b. La condamnation de l'organisation à lui verser la somme de 250 000 dollars américains en réparation du dommage moral subi et la somme de 25 000 dollars américains au titre des dépens, le tout assorti d'intérêts.

Faits

3. La requérante est entrée au service des Nations Unies en mai 1980, en tant que commis-sténographe, au Programme des Volontaires des Nations Unies (PVNU) du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) à Genève au niveau G-3, sur la base d'un contrat à durée déterminée. Elle a démissionné en décembre 1982.

4. Le 30 janvier 1984, la requérante est entrée au service de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, sur la base d'un contrat de courte durée, en tant que dactylographe au niveau G-3. Son contrat a été prolongé à plusieurs reprises et elle a intégré le Centre pour les droits de l'homme en tant que

commis, au niveau G-3, le 18 novembre 1985, à nouveau sur la base d'un engagement de courte durée qui a été prolongé à plusieurs reprises. Le 1^{er} mars 1988, la requérante a été nommée Secrétaire au niveau G-4 et elle a été promue au niveau G-5 le 1^{er} octobre 1989 en tant que Secrétaire du Bureau du Secrétaire général adjoint aux droits de l'homme.

5. Le 13 décembre 1995, la Cheffe du Service du personnel de l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG) a demandé à la requérante des explications sur une plainte qu'elle avait déposée avec d'autres collègues. Par mémorandum du 27 février 1996, la Cheffe du Service du personnel de l'ONUG a informé la requérante qu'étant donné le caractère général des allégations contenues dans la plainte, sans précisions sur les faits, la procédure ouverte relative aux pratiques discriminatoires et racistes au sein de l'ONUG était close.

6. Le 6 novembre 1997, la Cheffe du Service du personnel de l'ONUG a répondu à la lettre de la requérante du 15 octobre 1997 faisant mention d'irrégularités dans la sélection de personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH). Dans sa lettre, la Cheffe du Service du personnel de l'ONUG a noté qu'après vérification de ces allégations, elle considérait qu'elles étaient infondées et que le cas était clos.

7. La requérante a obtenu un engagement permanent le 1^{er} septembre 2006.

8. Le 13 juillet 2007, l'avis de vacance n° 07-HRI-OHCHR-41-4977-R-Geneva a été publié pour le poste de Secrétaire, au niveau G-6, au HCDH, avec un délai pour présenter les candidatures fixé au 12 août 2007. La requérante a postulé pour ce poste le 6 août 2007 et a reçu une convocation pour un entretien le 13 septembre 2007 en tant que candidate 30 jours. La requérante a par la suite été informée qu'elle ne remplissait pas les critères et un autre candidat a été sélectionné pour le poste.

9. La requérante a ensuite postulé pour un autre poste de Secrétaire, au niveau G-6, ouvert le 18 septembre 2007 sous l'avis de vacance n° 07-HRI-OHCHR-415305-R-Geneva, avec un délai de candidature allant jusqu'au 18 octobre 2007. La

candidature de la requérante, qui était une candidate 30 jours, n'a pas été retenue lors de la phase de présélection et un candidat 15 jours a été sélectionné.

10. Par lettre en date du 28 novembre 2007, la requérante a présenté au Secrétaire général une demande de nouvel examen de la décision de placer dans son dossier personnel des documents qui lui étaient défavorables. Dans la même lettre elle a attiré l'attention du Secrétaire général sur le traitement qui lui avait été infligé depuis 10 ans et lui a demandé de mener une enquête sur la discrimination dont elle avait été victime.

11. La requérante a quitté l'organisation le 31 décembre 2007, jour de son départ à la retraite.

12. Par lettre du 25 janvier 2008, le Chef, Service de la gestion des ressources humaines (SGRH), ONUG, a répondu à la Cheffe du Groupe du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines au Secrétariat à New York, qu'étant donné que les allégations de harcèlement et de discrimination soulevées par la requérante dataient d'il y a 10 ans et qu'elle n'avait pas identifié de décision administrative à cet égard, sa demande de nouvel examen était irrecevable sur ce point. Il a également noté qu'en ce qui est de sa demande de réexamen des décisions de ne pas la sélectionner à un des deux postes susmentionnés, la procédure applicable avait été suivie et les droits de la requérante n'avaient pas été violés. En ce qui concerne le placement de documents défavorables dans le dossier personnel de la requérante, le Chef, SGRH, ONUG, a précisé que le dossier personnel de la requérante ne contenait pas de telles pièces. Il a également souligné que le fait que la requérante ait obtenu un engagement permanent en 2006 montrait que son efficacité, sa compétence et son intégrité avaient été reconnues par l'organisation.

13. Le 28 mai 2008, la requérante a obtenu un engagement de courte durée jusqu'au 28 juillet 2008 en tant que Secrétaire au niveau G-5, échelon XII. Cet engagement a été renouvelé jusqu'au 28 août 2008.

14. Le 4 février 2008, l'Administrateur chargé du Groupe du droit administratif, Bureau de la gestion des ressources humaines, a répondu négativement à la demande de réexamen de la requérante.

15. La requérante a soumis un recours à la Commission paritaire de recours (CPR) de Genève le 27 mars 2008 contre les décisions de ne pas la sélectionner pour les deux postes ci-dessus, ainsi que contre la lettre du 25 janvier 2008 du Chef, SGRH, ONUG et la réponse du 4 février 2008 du Groupe du droit administratif à cet égard. Dans son recours, la requérante a par la suite mis en avant qu'elle ne contestait pas sa non-sélection au poste publié sous avis n° 07-HRI-OHCHR-415305-R-Geneva et qu'en ce qui concerne sa non-sélection au poste publié sous avis n° 07-HRI-OHCHR-41-4977-R-Geneva, celle-ci serait le résultat de la discrimination dont elle aurait fait l'objet depuis 10 ans et du fait que la Cheffe du service, qui était à la base de sa non-recommandation pour le poste, était de parti pris à son encontre.

16. Le défendeur a présenté sa réponse le 12 juin 2008 et la requérante a soumis ses observations le 11 juillet 2008. La CPR a remis son rapport le 4 décembre 2008, recommandant au Secrétaire général que le recours soit rejeté dans sa totalité.

17. Par lettre en date du 26 janvier 2009, la Vice-Secrétaire générale a transmis une copie du rapport de la CPR à la requérante et l'a informée que le Secrétaire général avait accepté les conclusions de la CPR et qu'il avait décidé de rejeter son recours.

18. La requérante a soumis une requête introductive d'instance *pro forma* à l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies (TANU) le 21 avril 2009. La requérante a ensuite soumis une requête le 30 juin 2009, qui lui a été retournée, ne remplissant pas les prescriptions de l'article 7 du Règlement du TANU. Le conseil de la requérante a ensuite soumis une requête complète, datée du 11 septembre 2009 et reçue au TANU le 6 octobre 2009. Le défendeur a déposé sa réponse le 30 décembre 2009. La requête a été transférée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (TCANU) le 1^{er} janvier 2010, où elle a été

enregistrée sous n° UNDT/GVA/2010/059. Il a été demandé à la requérante de soumettre ses observations à la réponse du défendeur, observations qui ont été transmises au défendeur pour information.

19. Par lettre du 21 mai 2010, le conseil de la requérante a informé le Tribunal qu'il n'assurait plus sa défense.

20. Par courrier électronique du 28 mai 2010, le Bureau d'assistance juridique au personnel (OSLA, de par sa désignation anglaise) a informé le Tribunal qu'à la demande de la requérante, il était chargé de sa défense.

21. Par lettre du 28 juillet 2010, le juge en charge du dossier a informé les parties qu'il avait l'intention de soulever d'office la question de l'irrecevabilité d'une partie de la requête dès lors que la demande de réexamen présentée devant le Secrétaire général le 28 novembre 2007 ne portait que sur la décision de placer dans son dossier personnel des documents défavorables.

22. Le 9 août 2010, le conseil assigné à l'affaire par OSLA a informé le Tribunal qu'il n'assurait plus la défense de la requérante.

23. Une audience a eu lieu le 30 août 2010, à laquelle la requérante a assisté avec un nouveau conseil.

Arguments des parties

24. Les arguments de la requérante sont les suivants :

- a. Elle a fait l'objet de harcèlement et de discrimination pendant plus de 10 années, ce qui a eu un impact négatif sur sa carrière;
- b. La discrimination et le harcèlement dont elle a fait l'objet résultent aussi de ce que des documents défavorables, à savoir deux mémoires de la Cheffe du Service des ressources humaines, datant du 13 décembre 1995 et du 6 novembre 1997, ont été placés dans un dossier personnel séparé, et non pas dans son dossier personnel officiel, en violation de l'instruction administrative ST/AI/292 ;

- c. La requérante précise qu'elle n'a découvert l'existence de ces documents que lorsqu'elle a répondu au mémorandum du Chef, SGRH, ONUG, du 25 janvier 2008, et que ce n'est qu'à ce moment-là qu'elle a compris l'impact que ces mémoires avaient eu sur sa carrière. A ce propos, selon le Jugement UNDT/2009/011, *Sefraoui*, ce n'est que lorsqu'un requérant apprend l'identité du candidat sélectionné qu'il peut, raisonnablement, se rendre compte qu'il y avait des raisons pour présenter une demande de nouvel examen et le délai pour soumettre une demande de révision ne peut commencer à courir qu'à partir de cette date. Dans son cas, le délai pour soumettre une demande de nouvel examen ne pouvait commencer à courir qu'au moment où elle a compris quelles étaient les conséquences de la présence de ces deux mémoires sur sa candidature. Sa demande à cet égard doit donc être déclarée recevable. En outre, l'Administration ne lui a pas donné l'opportunité de présenter lors de leur réception des observations aux mémoires de 1995 et 1997. Malgré ce qui est avancé par le défendeur, les deux mémoires constituent des documents défavorables ;
- d. La requérante a postulé sans succès à plus de 20 postes et n'a jamais obtenu de promotion. Le défendeur a abusé de son pouvoir discrétionnaire dans la décision de sélection pour le poste publié sous avis n° 07-HRI-OHCHR-41-4977-R-Geneva, ce qui constitue un détournement de pouvoir ; notamment, la Cheffe du Service dans lequel le poste était situé était de parti pris à son égard, ce qui s'est manifesté lors d'un témoignage devant le Conseil de discipline, dans un cas la mettant en cause. Sa candidature n'a pas été équitablement examinée. La requérante demande donc au Tribunal d'annuler la décision de ne pas la sélectionner au poste susmentionné ;
- e. La requérante a apporté la preuve de ses allégations et elle rappelle la jurisprudence du Tribunal de céans, en matière de charge de la preuve (UNDT/2009/095, *Sefraoui*) ;

f. Quant à l'argument du défendeur que sa plainte contre le harcèlement et la discrimination dont elle a fait l'objet depuis 10 ans serait irrecevable, même si on considère que ces demandes ne peuvent être traitées comme une demande autonome, elles sont en tout cas admissibles en tant qu'élément de preuve permettant de corroborer ses autres demandes.

25. Les arguments du défendeur sont les suivants :

- a. Les allégations de la requérante selon lesquelles elle aurait fait l'objet de harcèlement et de discrimination sont trop générales et ne constituent pas une décision administrative qui pourraient faire l'objet d'une requête ; elles ne sont donc pas recevables ;
- b. La requête est irrecevable en tant qu'elle concerne les documents défavorables qui auraient été placés dans son dossier personnel, car la requérante se réfère à des pièces qui datent d'il y a plus de 10 ans ; les pièces ont été mises au dossier personnel de la requérante en conformité avec l'instruction administrative ST/AI/292. Notamment, ces documents ne sont pas défavorables et ne peuvent, en aucun cas, servir comme preuve du prétendu harcèlement dont la requérante estime avoir fait l'objet ;
- c. En ce qui est des décisions de ne pas sélectionner la requérante pour deux postes, le défendeur soutient que les deux décisions constituent un exercice légitime du pouvoir discrétionnaire de l'Administration en matière de sélection et que la requérante n'avait pas le droit d'être sélectionnée pour aucun des postes. L'évaluation des candidats est de la responsabilité exclusive de l'Administration et le Tribunal ne peut substituer son appréciation à celle du Secrétaire général ;
- d. Quant au poste publié sous avis n° 07-HRI-OHCHR-415305-R-Geneva, la procédure établie par l'instruction administrative ST/AI/2006/3 a été suivie. Celle-ci prévoit dans sa section 7.1 qu'« en

examinant les candidatures, les directeurs de programme doivent accorder la priorité aux mutations latérales des candidats pouvant être pris en considération dans un délai de 15 jours... ». Or, dans le cas d'espèce, un candidat 15 jours a été sélectionné et les candidats 30 jours, dont la requérante, n'ont pas été convoqués pour un entretien ;

- e. De même, quant au poste publié sous avis n° 07-HRI-OHCHR-41-4977-R-Geneva, le défendeur soutient que la procédure prévue par l'instruction administrative ST/AI/2006/3 a été suivie et le fait de ne pas sélectionner la requérante constitue un exercice légitime du pouvoir discrétionnaire de l'Administration. Les droits de la requérante ont été respectés et la requête est infondée ;
- f. Les décisions de ne pas sélectionner la requérante n'ont pas été prises pour des motifs illégaux et la requérante n'a pas apporté de preuves à cet égard. Les candidatures de la requérante ont été considérées entièrement et équitablement ;
- g. La demande de la requérante d'être rémunérée au niveau G-5, échelon XII, au lieu de l'échelon I pour un engagement à courte durée qu'elle a obtenu après la date de sa retraite est irrecevable en vertu de la disposition 111.2 (a) du Règlement du personnel alors en vigueur, car cette demande n'a jamais fait l'objet d'une demande de nouvel examen ;
- h. Les demandes d'indemnisation de la requérante sont sans fondement et doivent être rejetées.

Jugement

26. Il y a lieu tout d'abord de se prononcer sur la recevabilité de la requête.

27. L'article 111.2 (a) du Règlement du personnel alors en vigueur disposait :

Tout fonctionnaire qui ... désire former un recours contre une décision administrative doit d'abord adresser une lettre au Secrétaire général

pour demander que cette décision soit reconsidérée ; cette lettre doit être expédiée dans les deux mois qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a reçu notification écrite de la décision.

28. Ainsi, la demande de nouvel examen d'une décision administrative était une condition préalable obligatoire pour la contester ultérieurement par les voies de recours formel ouvertes aux fonctionnaires. Son absence entraîne l'irrecevabilité du recours (voir Jugements UNDT/2009/070, *Planas*; UNDT/2009/054, *Nwuke*; UNDT/2009/035, *Caldarone*).

29. Or il ressort de la lettre adressée le 28 novembre 2007 par la requérante au Secrétaire général, seule demande de nouvel examen versée au dossier, que la requérante demande, d'une part, de réexaminer la décision de placer dans son dossier personnel des documents qui lui sont défavorables, et d'autre part, de mener une enquête sur la discrimination dont elle aurait été victime pendant 10 ans. Ainsi, contrairement à ce qu'a considéré l'Administrateur en charge du Groupe du droit administratif dans sa réponse du 4 février 2008, la requérante n'a pas demandé au Secrétaire général un nouvel examen des décisions refusant sa sélection au poste publié sous avis n° 07-HRI-OHCHR-415305-R-Geneva, ni au poste publié sous avis n° 07-HRI-OHCHR-41-4977-R-Geneva, mais s'est bornée à y faire allusion dans sa demande de nouvel examen en tant qu'argument à l'appui de ses allégations de harcèlement et traitement discriminatoire.

30. Dès lors qu'il appartient au Tribunal de n'examiner la légalité que des décisions qui ont fait l'objet d'une demande de nouvel examen présentée au Secrétaire général, la requête n'est pas recevable en tant qu'elle tend à contester les décisions refusant de la sélectionner.

31. En ce qui concerne les allégations de harcèlement et discrimination à l'encontre de la requérante, il y a lieu de rappeler que la compétence du Tribunal est limitée, conformément à l'article 2.1 (a) du Statut du Tribunal, à l'examen de la légalité d'une « décision administrative ». Or si la requérante a demandé au Secrétaire général dans sa lettre du 28 novembre 2007 de mener une enquête sur la discrimination dont elle aurait été victime pendant 10 ans, elle ne fait état d'aucune

décision expresse ou implicite que l'Administration aurait prise refusant de mener une telle enquête. Ainsi, faute de décision administrative attaquée, la requête ne peut être déclarée qu'irrecevable en tant qu'elle concerne les allégations de harcèlement et discrimination.

32. En ce qui concerne les mémorandums datés du 13 décembre 1995 et du 6 novembre 1997 placés dans le dossier personnel de la fonctionnaire, la requérante soutient qu'ils constituent deux pièces lui étant défavorables au sens de l'instruction administrative ST/AI/292 et qu'ils ont été inclus dans un dossier officieux, dès lors qu'ils n'étaient pas dans son dossier officiel de fonctionnaire lorsqu'elle l'a consulté au début de l'années 2000.

33. A supposer que les deux documents litigieux puissent être considérés comme défavorables au sens de l'instruction administrative ST/AI/292, en tout état de cause, le Tribunal a constaté que les documents en question étaient dans le dossier officiel de fonctionnaire de la requérante. Etant donné que, fort regrettamment, les documents contenus dans ces dossiers ne sont pas cotés ni numérotés, il est impossible de vérifier à quelle date précise ils y ont été introduits. Or, dès lors qu'il incombe à la requérante d'établir la réalité de ses allégations, le Tribunal ne peut que constater que la requérante ne le fait pas.

34. En outre, la requérante a reconnu elle-même à l'audience qu'elle avait été destinataire de ces documents lors de leur rédaction en 1995 et 1997. Ainsi, contrairement à ce qu'elle soutient, elle a été en mesure d'y présenter des observations si elle les considérait comme défavorables. Enfin il appartenait à la requérante, si elle entendait contester ces mémoires par voie d'un recours formel, de respecter le délai de deux mois prévu par l'article 111.2 (a) de l'ancien Règlement du personnel, et de présenter sa demande de nouvel examen au plus tard au début de 1996 pour le premier et jusqu'au début de 1998 concernant le deuxième. Dès lors, toute contestation devant le juge des mémoires du 13 décembre 1995 et du 6 novembre 1997 ne peut qu'être considérée comme forclosée.

Décision

35. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

La requête est rejetée.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 3 septembre 2010

Enregistré au greffe le 3 septembre 2010

(Signé)

Víctor Rodríguez, greffier, TCANU, Genève