

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité

demanderait son avis sur la meilleure façon de procéder pour résoudre l'affaire⁴.

6. Le 3 mars 2020, le requérant a répondu à la Représentante spéciale du Secrétaire général et a contesté le contenu de son courriel comme étant soit inexact soit déformé. Le requérant s'est toutefois félicité du renvoi de l'affaire à ⁵.

7. Le 30 mars 2020, le requérant a soumis une plainte officielle pour discrimination au Secrétaire général. Plus précisément, il a demandé une enquête sur le comportement discriminatoire de la Représentante spéciale du Secrétaire général conformément à la circulaire ST/SGB/2019/8 (Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité)⁶.

8. Le 9 avril 2020, M^{me} Phyllis Wang a, au nom du Cabinet du Secrétaire général, accusé réception de la plainte du requérant et l'a informé que sa plainte avait été transmise au BSCI⁷.

9. Le 6 mai 2020, le BSCI a informé le requérant, entre autres, que puisque la Représentante spéciale du Secrétaire général avait demandée la

11. Le 6 août 2020, le requérant a écrit au BSCI pour faire le point sur sa plainte et a demandé si sa plainte serait suspendue indéfiniment ou pendant une période déterminée¹¹. Le même jour, le BSCI a rappelé les raisons exposées dans son courriel du 6 mai 2020 et a informé le requérant que sa plainte était désormais classée dans le système de gestion des dossiers du BSCI (« la décision contestée »)¹².

12. Le 15 septembre 2020, le requérant a demandé un contrôle hiérarchique de la décision du BSCI de ne pas enquêter sur sa plainte¹³

15. S'appuyant sur les jugements *Staedtler*¹⁵ et *Ostensson*¹⁶, le requérant fait valoir que si le BSCI a le pouvoir discrétionnaire d'enquêter ou non sur une plainte, ce pouvoir doit être exercé correctement. Selon lui, le BSCI a abusé de son pouvoir.

16. Le requérant demande donc les réparations suivantes au Tribunal :

a. Conclure que le BSCI a commis des erreurs de procédure en suspendant sa plainte et en la classant au motif indiqué dans les communications qu'il lui a adressées les 6 mai 2020 et 6 août 2020 ;

b. Ordonner le renvoi de l'affaire pour que la procédure prescrite en application du paragraphe 4 de l'article 10 du Statut du Tribunal soit engagée ou reprise ; et

c. Accorder une indemnité suffisante en réparation des erreurs de procédure commises.

Moyens du défendeur

17. S'appuyant sur l'arrêt *Nadeau*¹⁷, le défendeur soutient que l'Administration dispose d'un vaste pouvoir discrétionnaire pour décider d'enquêter ou non sur une plainte. Il estime que le fonctionnaire ne jouit pas du droit absolu d'exiger une enquête sur sa plainte. Une enquête ne peut être ouverte que lorsque les facteurs énumérés à la section 5.5 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 ont été pris en compte et que, compte tenu de tous les éléments, des raisons portent à croire qu'un fonctionnaire a eu une conduite ne donnant pas satisfaction qui peut entraîner l'application d'une mesure disciplinaire. En l'absence de telles raisons, le Tribunal d'appel a conclu que l'Administration ne saurait engager une enquête car celle-ci peut à elle seule avoir des conséquences défavorables pour le fonctionnaire concerné¹⁸.

¹⁵ Jugement *Staedtler* (UNDT/2014/123), par. 41.

¹⁶ Jugement *Ostensson* (UNDT/2010/120), par. 60.

¹⁷ Arrêt *Nadeau* (2017-UNAT-733).

¹⁸ Réponse, section II, par. 12.

Affaire n°

Affaire n

- c) La question de savoir s'il est probable qu'une enquête permettra de recueillir des preuves suffisantes pour les besoins d'une instance disciplinaire ;
- d) La question de savoir si un processus de règlement informel serait plus opportun dans les circonstances ;
- e) Tout autre facteur raisonnable dans les circonstances.

25. Il est de jurisprudence constante que l'Administration dispose d'un vaste pouvoir discrétionnaire pour décider d'enquêter ou non sur une plainte (Arrêt *Nadeau* (2017-UNAT-733)). La jurisprudence a également établi que les décisions du BSCI pouvaient être révisées et examinées lorsqu'elles avaient une incidence sur les droits légaux d'un fonctionnaire ou d'un ancien fonctionnaire (Arrêt *Nwuke* (2010-UNAT-099)). Elle ne précise en aucun cas qu'un fonctionnaire a le droit absolu d'exiger une enquête sur sa plainte, mais indique que toute décision doit être licite, rationnelle, raisonnable et régulière sur le plan de la procédure. Une enquête ne peut être ouverte que lorsque les facteurs énumérés à la section 5.5 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 ont été pris en compte et que, compte tenu de tous les éléments, des « raisons portent à croire qu'un fonctionnaire a eu une conduite ne donnant pas satisfaction qui peut entraîner l'application d'une mesure disciplinaire ». En l'absence de telles raisons, le Tribunal d'appel a conclu que l'Administration ne saurait engager une enquête car celle-ci peut à elle seule avoir des conséquences défavorables pour le fonctionnaire concerné (Arrêt *Nadeau* (2017-UNAT-733) ; Jugement *De Rijk* (UNDT-2020-026)).

Examen

26. Pour examiner la plainte, le Tribunal avait pris connaissance des allégations formulées par le requérant contre la Représentante spéciale du Secrétaire général et de la réponse détaillée communiquée par celle-ci dans son courriel du 2 mars 2020.

27. Comme indiqué ci-dessus, par un courriel daté du 29 février 2020, le requérant a reproché à la Représentante spéciale du Secrétaire général de ne pas l'avoir invité à la réunion du 28 février 2020 et a détaillé divers autres griefs concernant, entre autres,

le fait de ne pas l'avoir invité à d'autres réunions de haut niveau au cours de l'année précédente, la transparence des communications entre eux et, de manière générale, la nature de la relation entre la Représentante spéciale du Secrétaire général et le requérant.

28. Plus précisément, le requérant a déclaré ce qui suit :

Le 27 février 2020, la Représentante spéciale du Secrétaire général m'a dit que je ne pouvais pas assister à une réunion qui devait se tenir le lendemain à la Commission de l'Union africaine, car, selon ses propres termes, « vous n'êtes pas un Africain ». Il s'agissait d'une discrimination directe en face à face, conformément aux termes de la circulaire ST/SGB/2019/8, au titre de laquelle j'ai présenté ma plainte. En outre, elle a invité par la suite plusieurs collègues du BNUUA moins expérimentés et d'origine africaine à l'accompagner à cette réunion.

Lorsqu'elle a essayé de justifier sa position, la Représentante spéciale du Secrétaire général a déclaré : « je dois parfois agir comme un politicien africain plutôt que comme un technocrate de l'ONU », et « nous ne devons pas imposer les valeurs de l'ONU à l'UA ». Étant donné que la discussion portait sur le fait que la Représentante spéciale du Secrétaire général m'avait empêché d'assister à une réunion à la Commission de l'Union africaine en raison de ma race ou de ma nationalité, la valeur en jeu est le « respect de la diversité », valeur fondamentale de l'ONU. Elle a en outre identifié un membre de la direction de la Commission de l'Union africaine, et déclaré que cette personne ne voulait pas que je sois présent et que ma présence limiterait les discussions, ce qui laisse directement entendre que ma race ou ma nationalité entrave les relations professionnelles avec la direction de la Commission de l'Union africaine ; accusant effectivement et subjectivement des membres de la direction de la Commission de l'Union africaine de nourrir des positions discriminatoires.

Le 29 février, j'ai écrit à la Représentante spéciale du Secrétaire général pour lui faire part de ma profonde inquiétude quant à sa conduite discriminatoire (paragraphe 4.1 de la circulaire ST/SGB.2019/8), qui s'est également manifestée par : l'exclusion systématique de toutes les réunions qu'elle a organisées avec la direction de la Commission de l'Union africaine depuis sa prise de fonction en janvier 2019 ; des obstruction directe de la part de la Représentante spéciale du Secrétaire général pour m'empêcher de consulter des renseignements notés dans les comptes rendus de réunions menées par la Représentante spéciale avec la direction de la Commission de l'Union africaine ; l'exclusion d'une réunion précédente tenue le 5 avril 2019 avec des

représentants de la Communauté de développement de l'Afrique australe, au motif qu'elle « essayait d'instaurer la confiance » alors que d'autres collègues du BNUUA moins expérimentés et d'origine africaine étaient invités à y participer ; des remarques faites antérieurement lors de réunions du personnel, selon lesquelles les collègues africains étaient plus investis dans le travail du BNUUA et le comprenaient mieux.

La Représentante spéciale du Secrétaire général a répondu à mon courriel le 2 mars 2020, et dans une communication comptant 24 paragraphes, elle n'a pas nié une seule fois avoir prononcé des mots discriminatoires à mon égard le 27 février 2020, mais a plutôt tenté de justifier ses actions discriminatoires et de détourner l'attention de la question en jeu, en évoquant des problèmes me concernant dont elle n'avait jamais fait part jusque là, comme mes résultats professionnels. Malgré les inquiétudes exprimées dans le courriel que je lui avais adressé, dans sa longue réponse, elle n'a pas tenu compte ou pris acte de ma plainte pour discrimination concernant les propos qu'elle avait tenus le 27 février 2020.

demander de vous expliquer les sujets que nous avons abordés

Affaire n° UNDT/NBI/2021/004

Jugement n° UNDT/2021/130

Affaire n° UNDT/NBI/2021/004

Jugement n