



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/NBI/2009/01
Jugement n° : UNDT/2009/088
Date : 16 décembre 2009
Original : anglais

Devant : Juge Vinod Boolell

Greffe : Nairobi

Greffier : Jean-Pelé Fomété

NOGUEIRA

contre

SECÉTAIRE GÉNÉRAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil pour le requérant :
Yusuf Bagha

Conseil pour le défendeur :
Elizabeth Mrema
Arnold Kreilhuber

Avertissement : La structure du présent jugement a été modifiée aux fins de publication conformément à l'article 26 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies.

L'AUDIENCE

1. Le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies à Nairobi a examiné la présente affaire les 8 et 9 septembre 2009. Le requérant a participé à l'audience par téléconférence depuis Dubai (Émirat arabes unis). Les conseils pour les deux parties étaient présents à l'audience.

EMPLOIS PRÉCÉDEMMENT OCCUPÉS

2. Le requérant est entré au service de l'Organisation des Nations Unies le 20 novembre 2000 en tant qu'administrateur général (D-1) au sein de la Division de la mise en oeuvre et de l'information du secrétariat de la Convention sur la diversité biologique (SCDB/le Secrétariat) à Montréal (Canada)¹. Il a travaillé au Secrétariat sous la supervision directe du Secrétaire exécutif, M. Hamdallah Zedan. En janvier 2006, M. Ahmed Djoghlaïf a succédé à M. Zedan au poste de Secrétaire exécutif et en tant que supérieur hiérarchique du requérant².
3. Par un mémorandum daté du 16 novembre 2006³, le Directeur exécutif du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) a muté le requérant à la Division du droit et des conventions relatifs à l'environnement au siège du PNUE à Nairobi, où il a pris ses fonctions le 31 janvier 2007.
4. Par un mémorandum daté du 27 novembre 2007, le Chef du Service de la gestion des ressources humaines a informé le requérant que son engagement de durée déterminée ne serait pas renouvelé après sa date d'expiration, c'est-à-dire le 31 janvier 2008⁴.

¹ Voir par. 7 de l'acte introductif du recours du requérant.

² Annexe 4 de l'acte introductif du recours, p. 1.

³ Voir annexe 20 de l'acte introductif du recours.

⁴ Annexe 1 de l'acte introductif du recours.

5. Le 3 décembre 2007, le requérant a demandé au Secrétaire général de l'ONU d'examiner la décision du PNUE de ne pas renouveler son contrat⁵. Le Secrétaire général a répondu par lettre datée du 15 janvier 2008, signée par M^{me} Adèle Grant⁶. Le requérant a été informé de ce qui suit :

En référence à votre lettre du 3 décembre 2007 demandant un examen administratif de la décision prise par le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) de ne pas prolonger votre engagement au-delà du 31 janvier 2008, vous trouverez ci-jointe une copie des observations datées du 10 janvier 2008 reçues d'Achim Steiner, Directeur exécutif du PNUE. La présente lettre et la pièce qui y est jointe constituent l'examen administratif en application de la disposition 111.2 a) i) du Règlement du personnel⁷.

6. Le requérant a été informé qu'il pouvait introduire un recours contre la décision à laquelle avait abouti l'examen administratif auprès de la Commission paritaire de recours à Nairobi.
7. Le 3 décembre 2007, le requérant a déposé une requête en suspension d'exécution auprès de la Commission paritaire de recours de Nairobi (CPR de Nairobi).
8. Le 16 janvier 2008, la CPR de Nairobi a recommandé au Secrétaire général de rejeter la requête en suspension d'exécution du requérant au motif que rien n'attestait l'existence de motifs arbitraires ou dépourvus de pertinence dans la décision de ne pas prolonger son engagement et que le non-renouvellement ne porterait pas une atteinte irréparable aux droits que lui reconnaissent le Statut et le Règlement du personnel.

⁵ Annexe 12 de l'acte introductif du recours.

⁶ Annexe 15 de l'acte introductif du recours.

⁷ Le document visé est un mémorandum daté du 10 janvier 2009 adressé à M^{me} Adèle Grant par M. Achim Steiner et constituant l'annexe 4 de l'acte introductif du recours.

9. Le Secrétaire général a passé outre à la recommandation de la CPR de Nairobi et a suspendu la décision contestée jusqu'au 26 février 2008 pour permettre au Bureau de la déontologie d'achever l'examen de la demande de protection contre les représailles présentée par le requérant le 7 décembre 2007. La décision du Secrétaire général a été communiquée à ce dernier dans une lettre datée du 31 janvier 2008⁸.

10. Le requérant a déposé le présent recours le 14 mars 2008 auprès de la CPR de Nairobi, qui a depuis cessé d'exister. Le requérant demandait au Tribunal :

a) De l'autoriser à accéder au rapport de la commission d'enquête créée par le PNUE en application de l'instruction administrative ST/AI/371 du 18 juillet 2007. Ce rapport était entre les mains du Directeur exécutif du PNUE depuis novembre 2007. Contrairement aux dispositions du paragraphe 3 de ladite instruction administrative, M. Steiner n'a pris aucune décision sur ses conclusions. Or, celles-ci ont un rapport direct avec les questions sur lesquelles porte le présent recours;

b) De l'autoriser à réviser le présent recours une fois qu'il aura eu accès au rapport visé à l'alinéa a) ci-dessus;

c) De décider que la suite d'événements qui se sont produits entre 2005 [sic] et le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée en février 2008 constitue un tout aux fins de l'évaluation de son cas;

d) De décider que l'argumentation présentée par M. Achim Steiner dans le mémorandum daté du 10 janvier 2008 qu'il a adressé à M^{me} Adèle Grant, Chef du Groupe de droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines, et par M. Joerg Weich, Représentant du Secrétaire général, ONUN, dans le mémorandum daté du 8 janvier 2008 qu'il a adressé à la CPR de Nairobi pour justifier le non-

⁸ Annexe 16 de l'acte introductif du recours. Voir également le paragraphe 29 de l'acte introductif, où le requérant a confirmé que le PNUE avait prolongé son engagement de durée déterminée jusqu'au 26 février 2008.

renouvellement de son engagement de durée déterminée au sein du PNUE est pour l'essentiel fallacieuse et ne saurait venir à l'appui de la décision du PNUE;

e) De décider que la décision du PNUE de ne pas renouveler son engagement de durée déterminée en novembre violait son droit à une procédure régulière; et

f) Au vu de l'alinéa e) ci-dessus, de lui accorder une indemnisation d'un montant au moins égal à deux années de traitement.

11. Le 1^{er} juillet 2009, le présent recours a été transféré au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies conformément aux dispositions du paragraphe 44 de la section IV de la résolution 63/253 de l'Assemblée générale des Nations Unies et de la section 2 de la circulaire ST/SGB/2009/11 sur les mesures de transition liées à la mise en place du nouveau système d'administration de la justice.

LES FAITS

12. Le Tribunal constate que les conclusions échangées entre les parties et les pièces déposées ont été si nombreuses qu'elles ont donné lieu à plusieurs répétitions de présentation de déclarations formelles et de preuves documentaires.

13. Au vu du dossier, le Tribunal conclut que la présente affaire tourne autour du non-renouvellement de l'engagement du requérant en raison de son comportement professionnel. Outre le comportement professionnel du requérant, le défendeur s'appuie sur le fait que les titulaires d'un engagement de durée déterminée ne doivent pas s'attendre à ce que leur engagement soit renouvelé.

14. Étant donné que les conclusions ont fait référence à un certain nombre d'événements, le Tribunal, par souci de clarté et pour bien faire comprendre les

questions en jeu et leur contexte, se penchera sur les événements qui se sont produits à Montréal et ont débouché sur la mutation du requérant à Nairobi, et sur ceux qui se déroulés à Nairobi et ont abouti au non-renouvellement contesté.

ÉVÉNEMENTS À MONTRÉAL

Allégations avancées contre le Secrétaire exécutif de la CDB à Montréal

15. Alors qu'il était en poste au SCDB à Montréal, le requérant a avancé un certain nombre d'allégations contre son Secrétaire exécutif, M. Ahmed Djoghlaif.

16. Dans un mémorandum daté du 9 juin 2006, le requérant s'est plaint de harcèlement et d'une tentative de licenciement implicite par M. Ahmed Djoghlaif. Il a adressé son premier mémorandum au Directeur exécutif adjoint du PNUE, au Sous-Secrétaire général du Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH) et à la Division des investigations du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) à New York. Le 14 mai 2007, il a avancé de nouveau l'allégation de harcèlement en ajoutant des allégations d'abus de pouvoir et de licenciement implicite par le Secrétaire exécutif⁹. Ce dernier mémorandum a été transmis au Secrétaire général. Le 2 août 2007, un autre mémorandum est venu compléter les plaintes du requérant¹⁰.

Harcèlement

17. Le requérant affirme avoir été l'objet de harcèlement et d'intimidation de la part de son ancien supérieur hiérarchique, M. Ahmed Djoghlaif. Ce dernier a adopté ce comportement dès sa prise de fonctions au SCDB.

⁹ Voir l'annexe 9 de l'acte introductif du recours du requérant.

¹⁰ Voir les annexes 7 et 10 de l'acte introductif du recours du requérant.

18. En avril 2006, le requérant a été dépouillé de ses responsabilités pour avoir refusé d'accéder à la demande du Secrétaire exécutif tendant à altérer un document officiel qui avait déjà été approuvé par les Parties à la Convention sur la diversité biologique (CDB)¹¹. Le requérant a affirmé que, lorsqu'il a refusé de modifier le rapport, le Secrétaire exécutif l'a modifié lui-même. Le requérant ajoute que M. Djoghlaif avait visiblement pour objectif de créer une situation qui permettrait de ne pas renouveler son contrat.
19. Le requérant donne un certain nombre d'exemples de ce qu'il appelle des « cas concrets » d'intimidation et de harcèlement¹². En voici quelques-uns :
- a) Il a été menacé à la fois verbalement et par écrit de mesures disciplinaires et de renvoi sans préavis¹³;
 - b) Le système d'évaluation et de notation (PAS) a été manipulé de manière à falsifier l'évaluation de sa performance;
 - c) M. Djoghlaif a fait des observations humiliantes à la fois en public et par courriel à l'encontre du requérant. Celui-ci a ajouté avoir été la cible de messages et courriels désobligeants et de mémorandums contenant des accusations.
20. En juillet 2006, le requérant a décidé d'annuler son congé annuel, mais il a été empêché de le faire par M. Djoghlaif en dépit du fait que ce dernier lui avait dit qu'il devait y avoir « une présence minimale du personnel de haut niveau au secrétariat ».
21. En novembre 2006, alors que le requérant travaillait depuis son domicile, sa secrétaire a été mutée à son insu et en l'absence de raisons officielles.

¹¹ Rapport final du Groupe de travail spécial à composition non limitée chargé d'examiner la mise en œuvre de la Convention sur la diversité biologique (Montréal, septembre 2005).

¹² Annexe 7 de l'acte introductif du recours, p. 47.

¹³ Annexe 7 de l'acte introductif du recours, p. 47.

22. À l'audience, M^{me} Mary Soliman, qui travaillait avec le requérant et M. Djoghlaif au Secrétariat de la CDB, a témoigné en faveur du requérant. Répondant à une question concernant ce qu'elle savait au sujet des allégations de harcèlement par le Secrétaire exécutif, le témoin a évoqué la manière dont le requérant avait été dépouillé de « certains éléments » de ses responsabilités lors d'une réunion du personnel convoquée par M. Djoghlaif le jour même de sa prise de fonctions. Elle a ensuite déclaré que l'atmosphère était toujours « très tendue, avec des éclats de voix, des injures, une volonté d'intimider et de menacer, du genre "Si vous ne voulez pas faire ce que je vous demande, votre contrat ne va pas être renouvelé." »¹⁴.

23. Le Tribunal relève que le conseil pour le défendeur n'a pas procédé au contre-interrogatoire du témoin ni présenté de mémoire pour réfuter son témoignage¹⁵.

Allégations avancées contre le requérant par le Secrétaire exécutif de la CDB

24. Le Secrétaire exécutif de la CDB a, de son côté, avancé des griefs à l'encontre du requérant¹⁶.

25. On trouvera un résumé des griefs de M. Djoghlaif dans le rapport de la commission d'enquête en date du 22 octobre 2007.

[...] M. Nogueira et M^{me} Soliman avaient participé à une campagne lancée contre lui. Coordinée par M. Zedan, cette campagne visait au départ à empêcher sa nomination et, ses instigateurs voyant qu'ils n'y parviendraient pas, à ébranler sa capacité de s'acquitter de ses fonctions ... [...] Afin de réduire le coût de la procédure, on peut synthétiser ces griefs de la façon suivante : M. Zedan avait coordonné avec M. Nogueira et M^{me} Soliman une

¹⁴ Compte rendu d'audience, 8 septembre 2009, p. 31.

¹⁵ Compte rendu d'audience, 8 septembre 2009, p. 34.

¹⁶ Annexe 5 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

campagne systématique et bien orchestrée de dénigrement, d'affirmations mensongères et d'actions de persuasion visant à ternir sa crédibilité auprès du personnel, des gouvernements et des représentants, et à ébranler sa capacité de s'acquitter de ses fonctions. [...] M. Nogueira et M^{me} Soliman avaient essayé de convaincre d'autres membres du personnel de signer une pétition à présenter au Secrétaire général concernant son inaptitude à exercer les fonctions de Secrétaire exécutif, et s'étaient comportés d'une manière agressive et intransigeante à son égard et avaient répandu de fausses rumeurs à son sujet¹⁷.

Mission d'enquête à Montréal

26. Au vu des plaintes formulées par les deux parties, le Directeur exécutif du PNUE, M. Achim Steiner, a demandé à M. Suleiman Elmi, Chef du Service de la gestion des ressources humaines (SGRH) de l'Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN), d'entreprendre une mission d'enquête au Secrétariat à Montréal. Cette mission a été exécutée du 15 au 17 août 2006 au SCDB.

27. M. Elmi a constaté qu'il y avait¹⁸

[...] un certain nombre de facteurs d'insécurité et d'incertitude parmi certains membres du personnel du SCDB. On peut les présenter succinctement comme suit :

- La manière défavorable dont le changement au niveau de la direction s'est opéré et les effets négatifs de l'antagonisme entre M. Djoghlaif et l'ancien Secrétaire exécutif.
- Les rumeurs selon lesquelles M. Djoghlaif envisageait d'écarter certains membres du personnel pour les remplacer par des protégés venus de Nairobi.

¹⁷ Rapport de la commission d'enquête créée par le Directeur exécutif du PNUE, M. Achim Steiner, 22 octobre 2007.

¹⁸ Voir le paragraphe 3 de l'annexe 3 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

- Les réformes décidées par M. Djoghlaf, comme la suspension des opérations de recrutement déjà engagées, les plans de restructuration et, dans certains secteurs, une redistribution du travail et la mise en œuvre d'une nouvelle politique relative aux heures supplémentaires. Ces mesures ont globalement été un facteur d'insécurité d'emploi et ont généré des inquiétudes parmi certains membres du personnel [...].

En dépit de ce qui précède, le conflit au SCDB est limité à M. Nogueira, [...]. M. Djoghlaf a déjà commencé de prendre des dispositions pour apaiser les préoccupations des autres membres du personnel. Toutefois, je ne vois aucune possibilité de réconciliation avec M. Nogueira et M^{me} Soliman.

28. M. Elmi a conclu que :

Le maintien de la présence de M. Nogueira fera courir le risque de nouveaux affrontements avec M. Djoghlaf. Sur le plan opérationnel, il est en désaccord avec la stratégie de ce dernier, laquelle met l'accent sur la mise en œuvre et l'amélioration du profil de la CDB. Il pense que le programme de travail de la CDB devrait être axé sur le service des réunions des Parties. Il est inquiet parce que son contrat viendra à expiration en novembre 2006 et a besoin de recevoir l'assurance qu'il sera prolongé. Entre-temps, il a accepté de désenvenimer le conflit et d'attendre que l'Administration se soit prononcée sur ses doléances¹⁹.

29. M. Elmi a formulé les recommandations suivantes :

- Il convient de mettre rapidement fin au lien existant entre M. Nogueira et la CDB. Sa présence ne peut qu'envenimer le conflit et avoir une influence négative sur le reste du personnel.
- Il doit être muté de toute urgence à un poste extérieur à la CDB.

¹⁹ Annexe 3 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008, p. 2.

- En attendant qu'un poste approprié lui soit trouvé, il doit a) se voir confier des tâches qu'il puisse accomplir depuis son domicile ou bien b) se voir accorder un congé à plein traitement²⁰.

L'attitude coopérative du requérant à Montréal

30. Le requérant affirme avoir coopéré avec le Secrétaire exécutif de la CDB.

31. Le requérant déclare qu'il n'a jamais adopté une attitude d'affrontement à l'égard de M. Djoghlaïf. Il n'a jamais enfreint ses instructions ni refusé d'accéder à ses demandes. Il ne l'a jamais attaqué, n'a jamais utilisé un langage inapproprié, n'a jamais élevé la voix et n'a jamais usé d'intimidation ou de chantage à son égard. Il ajoute qu'il n'a jamais manifesté un manque de respect pour le Secrétaire exécutif et n'a jamais fait preuve d'indiscipline à son égard²¹.

32. Le requérant affirme avoir assisté le Secrétaire exécutif en lui proposant des initiatives et en lui fournissant des avis chaque fois que cela a été possible, et ce, jusqu'à son tout dernier jour au Secrétariat de Montréal²².

33. Par ailleurs, le requérant se réfère à ses tentatives pour prendre contact avec M. Steiner en vue de trouver une solution à la situation existant à Montréal. Voici ce qu'il déclare à ce propos :

Il y a lieu de noter qu'avant d'envoyer ma plainte initiale du 9 juin 2006 à l'ONU, j'ai essayé de prendre contact directement avec M. Steiner pour trouver une solution qui aurait écarté tout nouveau conflit. Les courriels ci-joints, d'abord adressés à M. Steiner, puis également à M. Djoghlaïf – j'avais

²⁰ Voir le paragraphe 4.1, p. 2, de l'annexe 3 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

²¹ Voir le paragraphe 29, p. 9, de l'annexe 10 de l'acte introductif du recours, additif au mémorandum du requérant daté du 9 juin 2006 concernant une plainte pour harcèlement, abus de pouvoir et licenciement implicite déposée contre M. Ahmed Djoghlaïf.

²² Voir l'annexe 10 de l'acte introductif du recours daté du 14 mars 2008, p. 9-10.

mis M. Djoghlaï en copie pour garantir la transparence et montrer ma bonne volonté –, prouvent non seulement la sincérité et l'honnêteté sans faille de mon intention de trouver une solution qui convienne à toutes les parties, mais aussi la volonté systématique de M. Djoghlaï de contrarier et de faire capoter tous mes efforts²³.

34. Selon le requérant, M. Steiner n'a jamais répondu à ses demandes et ne l'a jamais contacté²⁴. Par la suite, le requérant a essayé de prendre contact avec M. Steiner depuis Nairobi et pendant une escale à Ankara. Il allègue que M. Steiner a refusé d'avoir le moindre contact avec lui²⁵.

35. De plus, le requérant a essayé de trouver une solution en utilisant les bons offices du Directeur exécutif adjoint du PNUE, sans succès²⁶.

36. Au sujet des efforts qu'il a consentis pour coopérer, la requête conclut ce qui suit :

Je me suis systématiquement employé à éviter les problèmes ou les situations pouvant embarrasser M. Djoghlaï, car je savais pertinemment qu'il se sentait mal à l'aise en ma présence. Mon souci d'éviter les conflits transparait, par exemple, dans l'échange de courriels ci-joints avec l'assistant spécial de M. Djoghlaï²⁷.

La commission d'enquête

37. Outre la mission d'enquête effectuée par M. Elmi, le Directeur exécutif du PNUE a, le 18 juillet 2007, également renvoyé un certain nombre de questions à une commission d'enquête composée de deux membres et d'un secrétaire,

²³ Annexe 10 de l'acte introductif du recours, p. 10.

²⁴ Annexe 10 de l'acte introductif du recours daté du 14 mars 2008, p. 10.

²⁵ Ibid., p. 11.

²⁶ Ibid.

²⁷ Annexe 10 de l'acte introductif du recours, p. 11.

conformément à l'instruction administrative ST/AI/371. Cette commission d'enquête avait pour mandat de réaliser une « mission initiale d'enquête et d'information en rapport avec les allégations avancées par M. [...], M^{me} Mary Soliman, M. Arthur Nogueira et M^{me} [...] à l'encontre de M. Ahmed Djoghlaïf » et inversement²⁸. La commission a également reçu pour instruction d'

[...] établir les faits. [Vous n'êtes] pas tenus de vous prononcer sur les conséquences juridiques des faits qui auront été établis. [Je] souhaiterais obtenir une description complète de ce qui s'est produit de façon que nous puissions déterminer si les allégations en question sont fondées ou non.

38. La commission s'est vu remettre les pièces suivantes :

- a) 9 juin 2006 : plainte de M. Arthur Nogueira concernant une présomption de harcèlement et de tentative de licenciement implicite.
- b) 30 novembre 2006 : récit fait par M. Djoghlaïf au sujet de la situation au Secrétariat de la CDB, y compris les allégations qu'il a avancées de son côté à l'encontre de M. [...], de M^{me} Soliman, de M. Nogueira et de M^{me} [...].
- c) 14 mai 2007 : mémorandum adressé par M. Nogueira au Secrétaire général dans lequel il réitérait sa plainte contre M. Djoghlaïf et se plaignait des tentatives faites pour régler ses problèmes.
- d) 18 juin 2007 : mémorandum adressé par M. Djoghlaïf à M. Steiner auquel était jointe une note détaillant ses griefs à l'encontre de M^{me} Soliman, de M. Nogueira et de M^{me} [...]²⁹.

Rapport de la commission d'enquête (le rapport)

39. La commission d'enquête, qui a rendu public son rapport le 22 octobre 2009, a notamment constaté que³⁰ :

²⁸ Voir annexe 5 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

²⁹ Annexes 1 à 5 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

[...] l'allégation avancée par M. Djoghlaf selon laquelle M. Nogueira et M^{me} Soliman ont, avec M. Zedan, participé à une campagne coordonnée menée contre lui avant et après sa nomination est non tenable.

L'allégation selon laquelle M. Nogueira et M^{me} Soliman se sont activement employés à convaincre des membres du personnel de signer une pétition contre lui et ont eu un comportement agressif et grossier à son égard et ont répandu des rumeurs sur son compte n'est pas fondée.

La commission est parvenue à la conclusion que de très nombreux éléments viennent étayer les accusations de harcèlement, d'abus d'autorité, de traitement injuste et d'atteinte à la vie privée, notamment, portées contre M. Djoghlaf. Toutefois, certaines des accusations dont il a été l'objet n'ont pas été corroborées. D'un autre côté, les allégations formulées par M. Djoghlaf contre des membres du personnel de l'ONU devaient être rejetées faute de preuves.

Accès au rapport de la commission d'enquête

40. Le rapport a été communiqué au Directeur exécutif du PNUE.

41. Le 2 septembre 2009, le requérant a demandé au Tribunal d'ordonner la divulgation du rapport final. Le défendeur a élevé une objection à cette demande en faisant valoir que le rapport en question ne concernait en rien l'affaire sur laquelle le Tribunal du contentieux administratif devait se prononcer. Le Tribunal a accueilli la demande de divulgation présentée par le requérant le 7 septembre 2009, divulgation qui a ensuite été faite le premier jour de l'audience.

L'importance du rapport de la commission d'enquête daté le 22 octobre 2007 (le rapport)

³⁰ Rapport de la commission d'enquête daté du 22 octobre 2007, p. 34.

42. Le conseil pour le défendeur a fait valoir que le rapport était étranger à la question et, de ce fait, irrecevable, car il n'existait aucun lien entre les événements qui s'étaient produits à Montréal et le non-renouvellement de l'engagement du requérant à Nairobi³¹. Le défendeur a ensuite déclaré que :

[L]a question se posant dans le présent recours est celle de savoir si la décision de ne pas renouveler l'engagement de durée déterminée du requérant a été motivée par des préjugés, la partialité ou d'autres facteurs dépourvus de pertinence. Il convient d'emblée d'établir une distinction entre les faits se rapportant à la mission d'information préliminaire mandatée par le PNUE en vertu de l'instruction administrative ST/AI/371 (Mesures et procédures disciplinaires révisées) pour enquêter sur les fautes qui auraient été commises par le Secrétaire exécutif du Secrétariat de la Convention sur la diversité biologique (SCDB) et d'autres personnes (y compris le requérant) et les faits concernant le non-renouvellement de l'engagement de durée déterminée du requérant [...] contrairement aux dires du requérant, la décision de ne pas renouveler son contrat a été une décision valide prise dans le cadre de l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Directeur exécutif. Elle n'est aucunement liée aux événements ayant conduit à la mise en place d'une mission d'établissement des faits en vertu de l'instruction administrative ST/AI/371 (Mesures et procédures disciplinaires révisées) pour enquêter sur les fautes qui auraient été commises par le Secrétaire exécutif du Secrétariat de la Convention sur la diversité biologique (SCDB) et d'autres personnes (y compris le requérant)³².

43. Après avoir fait de nombreuses observations sur le caractère étranger à l'affaire du rapport, le défendeur y a fait allusion pour montrer que c'était le requérant qui avait demandé sa mutation à Nairobi. Le conseil a fait référence au même rapport

³¹ Par. 6 de la réponse du défendeur daté du 17 juillet 2008.

³² Par. 6 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

pendant les exposés oraux pour montrer que l'allégation de licenciement implicite avancée contre M. Djoghlaïf n'était pas fondée et que le requérant avait accepté sa mutation à Nairobi³³.

44. En revanche, le requérant a affirmé qu'il existait un lien entre les événements de Montréal et le non-renouvellement de son engagement de durée déterminée à Nairobi³⁴.

45. Les principes régissant ce qui est admissible devant le présent Tribunal sont énoncés à l'article 18 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies. L'article dispose notamment que le Tribunal

- 1) Décide de l'admissibilité des preuves (*any evidence*); et
- 5) [...] peut écarter les éléments de preuve qu'il considère comme dénués de pertinence, abusifs ou sans valeur probante. [c'est nous qui soulignons]

46. Le Tribunal a rejeté les arguments du défendeur quant à la pertinence du rapport lorsqu'il a ordonné sa divulgation. Il y a lieu de noter que, si les deux parties ont fait référence au rapport d'une façon assez détaillée, le requérant n'a jamais demandé à ce qu'il soit retenu pour la véracité de son contenu en tant que telle.

47. Aux fins de la présente affaire, le Tribunal considère que le rapport est pertinent uniquement dans la mesure où il donne des éclaircissements sur les problèmes bien réels qui sont liés au non-renouvellement de l'engagement du requérant.

Mutation du requérant à Nairobi

³³ Compte rendu d'audience, 9 septembre 2009, p. 9, 17.

³⁴ Voir les paragraphes 20, 21, 39, 40, 41, 42 et 43 de l'acte introductif du recours du requérant.

48. Selon M. Elmi, le requérant *a accepté* sa mutation à Nairobi³⁵. De son côté, le défendeur affirme que le requérant *a demandé* sa mutation et le Directeur exécutif du PNUE l'a approuvée.

49. L'approbation de la mutation a été communiquée pour la première fois au requérant le 28 août 2006³⁶ par [le] Chef de cabinet du Directeur exécutif du PNUE. [...] a écrit :

J'ai le plaisir de vous informer que le Directeur exécutif a accepté votre demande de mutation au sein du PNUE et s'emploie activement à vous trouver un poste approprié avant la fin du mois de novembre. Je vous ferai part dès que possible de la proposition qui pourra vous être faite.

Dans l'attente de votre mutation, le Directeur exécutif pense vous confier la tâche, à accomplir depuis votre domicile, d'établir une stratégie à long terme pour la région de l'Amérique latine et des Caraïbes, ainsi qu'un plan d'action en vue de sa mise en œuvre, assorti d'un calendrier et de données repères, afin de réaliser l'objectif en matière de diversité biologique convenu lors du Sommet mondial pour le développement durable.

50. Par mémorandum daté du 17 novembre 2006³⁷, le requérant s'est vu proposer une prolongation d'un an de son contrat à l'occasion de sa mutation à Nairobi ainsi que sa définition d'emploi. Il y a lieu de noter que, comme indiqué plus haut, son contrat a été prolongé jusqu'au 26 février 2008.

³⁵ Voir l'annexe 3 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008 (rapport de M. Suleiman Elmi intitulé « Ma visite à la CDB »).

³⁶ Annexe 08 de l'acte introductif du recours, également joint en tant qu'annexe 4 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

³⁷ Annexe 20 de l'acte introductif du recours (mémorandum daté du 17 novembre 2006 de [...], Chef de cabinet, Directeur exécutif, PNUE adressé au requérant).

51. En réponse à sa mutation, le requérant a, le 21 novembre 2006, demandé à M. [...] de transmettre ses remerciements pour la proposition de prolonger son contrat d'un an à l'occasion de sa mutation à Nairobi. Il a écrit ce qui suit³⁸ :

Je tiens également à vous remercier pour avoir fait état des préoccupations que j'ai exprimées pendant notre conversation téléphonique du 16 novembre. Sans avoir formulé de réserves au sujet de la durée du contrat proposé à ce moment-là, je n'en étais pas moins inquiet de la nature précaire du scénario que vous m'avez proposé au téléphone.

Motif de la mutation à Nairobi

52. Selon le requérant, sa mutation à Nairobi était l'aboutissement de l'évaluation de la situation à Montréal à laquelle avait procédé M. Elmi. « La mutation a été la première étape de la réalisation de l'objectif fondamental du PNUE, qui était de le relever de ses fonctions tout en protégeant l'Organisation contre toute allégation future de traitement injuste. »³⁹

53. Le requérant considère que le défendeur a agi de mauvaise foi en ce qui concerne les événements qui s'étaient produits au SCDB et avaient abouti à sa mutation à Nairobi. Étant donné que l'enquête a incriminé son ancien supérieur hiérarchique et déchargé le requérant, la décision de le muter à Nairobi n'a pas pu être prise à bon escient⁴⁰.

54. Au sujet du point de savoir s'il a accepté d'être muté à Nairobi, le requérant fait valoir ce qui suit⁴¹ :

³⁸ Voir l'annexe 8 de la triplique du PNUE (datée du 17 septembre 2008) aux observations faites par le requérant en date du 17 septembre 2008.

³⁹ Acte introductif du recours, 14 mars 2008, p. 4.

⁴⁰ Compte rendu d'audience, 8 septembre 2009, p. 12 à 14.

⁴¹ Voir par. 44, 45, 46, 49, 53 et 54 de l'annexe 10 de l'acte introductif du recours du requérant.

Le 28 août 2006, j'ai reçu de M. Amedeo Buonajuti, Chef de cabinet du Directeur exécutif du PNUE, un mémorandum m'informant que le Directeur exécutif avait accepté « [ma] demande de mutation au sein du PNUE et s'emplo(yait) activement à (me) trouver un poste approprié avant la fin du mois de novembre. » C'était là une nouvelle encourageant, encore que je n'aie pas le souvenir d'avoir fait une demande officielle de mutation au sein du PNUE.

Dans la foulée, M. [...] me faisait savoir que, « dans l'attente de votre mutation, le Directeur exécutif pense vous confier la tâche, à accomplir depuis votre domicile, d'établir une stratégie à long terme pour la région de l'Amérique latine et des Caraïbes, ainsi qu'un plan d'action en vue de sa mise en œuvre, assorti d'un calendrier et de données repères, afin de réaliser l'objectif en matière de diversité biologique convenu lors du Sommet mondial pour le développement durable », stratégie et plan d'action que j'ai ultérieurement appelés SAPLAC. J'ai dûment informé de ce qui précède l'administration du SCDB et me suis éloigné du Secrétariat pendant deux mois. Le SAPLAC a été achevé et adressé à M. Achim Steiner le 26 octobre 2006, et je n'en ai plus entendu parler. La période de travail à domicile s'est écoulée sans incidents.

Le mémorandum de M. [...] adressé au nom de M. Steiner laisse de côté la question suivante : un fonctionnaire coupable d'indiscipline peut-il être récompensé par un contrat et éviter [sic] de faire l'objet d'une mesure disciplinaire? Le fait même qu'aucune mesure de ce type n'ait été prise à mon encontre montre le bien-fondé de ma position.

[...] J'ai accepté la proposition et ma mutation à Nairobi, mais dans des conditions trop difficiles à mon goût. L'absence d'autre possibilité a été la raison décisive qui m'a conduit à accepter l'initiative de M. Steiner. Il convient également de noter que tout cela s'est passé alors que ma plainte ne s'était vu accorder aucune considération et que, de ce fait, je n'escomptais pas me faire rendre justice ou obtenir réparation : c'était véritablement à prendre ou à laisser.

Le seul aspect positif de cette mutation était la promesse faite par M. [...] au nom de M. Achim Steiner que l'on m'offrait « la possibilité de progresser dans [ma] carrière à un poste correspondant à [mes] qualifications et à l'expérience qu[e j'avais] acquise au PNUE. »

[...] Je n'avais tout simplement pas le choix : la raison pour laquelle j'ai accepté de venir à Nairobi et de renoncer, sans aucun motif officiel, à mon poste qui avait été régularisé au SCDB a été que M. Steiner m'a offert une « possibilité de progresser dans [ma] carrière à un poste correspondant à [mes] qualifications et à l'expérience qu[e j'avais] acquise au PNUE ». Les manquements ultérieurs à cette promesse sont l'une des principales raisons qui m'ont amené à écrire au Secrétaire général de l'ONU le 14 mai 2007.

55. En réponse à l'affirmation du défendeur selon laquelle la mutation du requérant à Nairobi était une mesure prise par le défendeur pour remédier à la situation à Montréal, le requérant déclare ce qui suit :

[...] La mutation peut, dans certaines circonstances, pallier une situation conflictuelle, mais cette pratique n'est pas nécessairement une solution définitive et complète des problèmes liés aux ressources humaines. Au moins deux mises en garde s'imposent : i) la mutation doit être organisée de bonne foi et dans une intention bienveillante, et la personne mutée doit être placée dans un environnement où elle puisse poursuivre sa carrière professionnelle et sa vie privée dans des conditions normales; ii) si la situation a trait à une plainte officielle et pleinement fondée, il doit être donné suite à celle-ci, éventuellement dans le cadre d'une enquête officielle. Dans le cas du requérant, il n'a pas été tenu compte de la première mise en garde; quant à la seconde, il a fallu que New York pousse le défendeur à agir pour qu'elle soit prise en considération. En bref, la mutation du requérant à Nairobi n'a pas représenté une solution adéquate aux événements qui s'étaient produits à

Montréal, mais une tentative d'éviter une enquête sur des erreurs de gestion présumées commises au SCDB par M. Ahmed Djoghla⁴².

56. En ce qui concerne le motif de la mutation du requérant à Nairobi, le défendeur déclare ce qui suit :

À la suite des plaintes du requérant et d'autres personnes alléguant un comportement répréhensible du Secrétaire exécutif du SCDB et des plaintes du Secrétaire exécutif du SCDB alléguant un comportement répréhensible du requérant et d'autres personnes, le Chef de la Section de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Nairobi (SGRH/ONUN), M. Suleiman Elmi, a été envoyé à Montréal par le Directeur exécutif en août 2006 pour évaluer la situation alléguée et formuler des recommandations sur les moyens qui permettraient de créer un environnement de travail plus positif au Secrétariat⁴³.

Par la suite, M. Elmi a recommandé à la direction du PNUE, entre autres, de confier immédiatement au requérant des tâches spécifiques à accomplir depuis son domicile. Il a été donné suite à cette recommandation et le Directeur exécutif s'est employé de bonne foi à trouver pour le requérant un poste au PNUE à Nairobi⁴⁴.

ÉVÉNEMENTS À NAIROBI

PLAN DE TRAVAIL DU REQUÉRANT

57. Le requérant a été muté à Nairobi pour s'occuper du Programme de Montevideo sur le droit de l'environnement à la Division du droit de l'environnement et des

⁴² Voir par. 7 a) des observations finales du requérant sur la triplique du PNUE datée du 17 septembre 2008.

⁴³ Voir le paragraphe 13 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

⁴⁴ Par. 13 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

conventions environnementales (DELC). Un mémorandum a été publié à cet effet par M. [...] (Chef de cabinet du Directeur exécutif) au nom du Directeur exécutif le 16 novembre 2006 et il a également été proposé au requérant de prolonger d'un an son engagement de durée déterminée.

58. Les tâches spécifiques à entreprendre conformément à la définition d'emploi prévue pour le Programme de Montevideo étaient les suivantes⁴⁵ :

1. Établir en vue de sa publication un recueil de toutes les activités assorties d'indicateurs de résultat vérifiables que le PNUE avait réalisées pour mettre en œuvre le Programme de Montevideo III;
2. Procéder à l'examen critique et à l'évaluation des impacts et des résultats de toutes les activités réalisées dans le cadre du Programme;
3. Sur la base de l'examen critique visé au point 2 ci-dessus, dégager les enseignements à tirer de la mise en œuvre du Programme et les difficultés rencontrées dans cette mise en œuvre;
4. Recenser les activités prévues au titre du Programme de Montevideo III qui n'ont pas encore été exécutées et indiquer les raisons éventuelles de cette non-exécution;
5. Évaluer les tendances actuelles et futures du développement et de l'application du droit de l'environnement et répertorier les domaines et/ou thèmes prioritaires qui pourraient être proposés aux gouvernements pour examen en vue de leur mise en œuvre au titre du Programme de Montevideo IV;
6. Organiser, le moment venu, une ou des réunions d'experts intergouvernementaux chargés de passer en revue les activités réalisées au titre du Programme de Montevideo III et aider le PNUE à élaborer le Programme de Montevideo IV à présenter aux gouvernements pour examen et approbation;
7. Formuler une ou des propositions appropriées de collecte de fonds pour les activités à organiser au titre du processus d'examen et d'élaboration du Programme de Montevideo IV;

⁴⁵ Annexe 20, acte introductif du recours – Mémorandum adressé par M. [...] au requérant, 16 novembre 2006.

8. S'acquitter de toutes autres fonctions attribuées et tâches prescrites par le Directeur ou d'autres hauts fonctionnaires.

59. Toutefois, du fait de la réorganisation de la DELC, cette tâche assignée a été fondamentalement modifiée, le Programme de Montevideo étant remplacé en ce qui concerne le requérant par des tâches de gouvernance.

60. Le défendeur soutient qu'une fois affecté à Nairobi, le requérant ne s'est pas bien acquitté de sa tâche et n'a pas produit les résultats escomptés. Les déclarations formelles mentionnent le fait que le requérant n'a pas mis au point son plan de travail et/ou son mandat et ne s'est pas bien acquitté de sa tâche. Le défendeur soutient que le requérant n'a pas⁴⁶

- i) participé au processus se déroulant au sein de la Division en vue de l'élaboration du mandat de la Division et, par la suite, des plans de travail du personnel, puis du mandat et du plan de travail du requérant lui-même.
- ii) piloté et orienté les activités engagées par les diverses unités de la DELC en vue d'élaborer la composante gouvernance de leur mandat, ce qui aurait inévitablement abouti à l'élaboration du mandat et du plan de travail du requérant lui-même.
- iii) élaboré un plan de travail détaillé à partir des éléments de base du mandat fournis par son supérieur hiérarchique pour présenter son e-PAS conformément aux règles et règlements en vigueur.

61. Le défendeur déclare également que

[pendant] toute la période où le requérant a travaillé au siège du PNUE à Nairobi, il n'a pas présenté son plan de travail conformément aux règles et directives applicables au système électronique d'évaluation et de notation (e-PAS). Les nombreuses communications échangées tant oralement que

⁴⁶ Voir par, 50 et 51 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

par écrit entre le requérant et son supérieur pour permettre au requérant de remplir ses obligations et de produire les résultats escomptés n'ont abouti à rien⁴⁷.

62. Devant cet insuccès, le Directeur de la DELC a dû aider personnellement le requérant à rédiger son mandat pour qu'il puisse établir son plan de travail et son PAS. Ces éléments de base avaient déjà été mentionnés lors de diverses réunions, notamment des journées de réflexion pendant lesquelles les membres du personnel avaient débattu de leur mandats et plans de travail et de la voie à suivre pour la Division appelée à adopter de nouvelles orientations stratégiques. En dépit de cela, le requérant a été incapable de prendre appui sur ces éléments de base pour élaborer des actions concrètes et des indicateurs de réussite; il comptait sur le Directeur de la DELC pour lui faire savoir « les mesures qu'il aurait prises pour exécuter le mandat. »⁴⁸

63. Le défendeur défend la thèse qu'en tant que conseiller principal du Directeur et des cinq unités de la Division sur les questions de gouvernance, le requérant était censé avoir son propre programme de travail et l'élaborer lui-même en vue de sa mise en oeuvre, conformément aux éléments de base convenus, comme le faisaient tous les autres membres du personnel de la Division.

64. Le 17 mai 2007, M. Kante a adressé au personnel un courriel annonçant la convocation d'une réunion des chefs de service pour examiner l'état des mandats de chaque service et du conseiller principal⁴⁹. Il voulait voir le requérant discuter

⁴⁷ Voir le paragraphe 12, p. 3, et le paragraphe 34 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008. Le défendeur s'est fondé sur l'annexe 13 de sa réponse.

⁴⁸ Par. 34 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008. Le défendeur s'est fondé sur l'annexe 14 de sa réponse (échanges de courriels entre le requérant et son supérieur).

⁴⁹ Annexe 21 de l'acte introductif du recours, p. 46.

de ses fonctions de spécialiste en chef de la gouvernance⁵⁰. Voici ce qu'il écrivait⁵¹ :

Cher Arthur,

J'aimerais discuter avec vous demain les fonctions ci-après que vous devrez assumer en tant que conseiller principal en gouvernance :

Sous la supervision générale du Directeur de la DELC, le conseiller principal en gouvernance s'acquittera des tâches suivantes :

- Analyser les partenariats à l'échelle du PNUE et entre le PNUE et d'autres organisations internationales, et formuler une stratégie sur la manière d'améliorer encore la coopération
- Coordonner la coopération sur les questions intéressant les accords multilatéraux sur l'environnement entre la DELC et les diverses Divisions du PNUE. Les tâches spécifiques sont les suivantes :
 - Sur la base des contributions des diverses unités de la DELC, synthétiser les décisions de la Conférence des Parties sur les accords multilatéraux sur l'environnement pour suite à donner par le PNUE et collaborer avec les Divisions pour s'assurer qu'elles prennent les mesures voulues en temps utile
 - Collaborer avec les Divisions du PNUE pour synthétiser les activités devant donner suite aux décisions de la conférence des Parties sur les accords multilatéraux sur l'environnement, dans le but d'aider les unités de la DELC à établir les rapports du PNUE à présenter aux Conférences ou Réunions des Parties sur les accords multilatéraux sur l'environnement
 - Collaborer avec les diverses Divisions du PNUE pour veiller à ce que les produits du PNUE et les questions d'avantages comparatifs soient mis en relief dans les processus des accords multilatéraux sur l'environnement; par exemple, exploiter les résultats scientifiques de la Division de l'alerte rapide et de l'évaluation (DEWA) ou les travaux de la Division de la mise en œuvre des politiques environnementales (DEPI) sur les services écosystémiques pour les processus des accords multilatéraux sur

⁵⁰ Ibid., p. 47.

⁵¹ Ibid.

l'environnement. Veiller à ce que ces contributions soient communiquées aux diverses unités de la DELC pour suite à donner

- Analyser les requêtes adressées au PNUE par les processus des accords multilatéraux sur l'environnement et les interventions des Divisions du PNUE en réponse à ces requêtes, avant de formuler une stratégie visant à améliorer les résultats du PNUE à cet égard, à présenter au Directeur pour suite à donner
- Se charger d'activités supplémentaires en fonction de la décision du Directeur sur cette question
- Assumer la fonction de coordonnateur des Divisions pour l'établissement et la présentation de rapports au Conseil d'administration du PNUE, y compris les rapports trimestriels sur la mise en œuvre des décisions antérieures du Conseil.

Avec mes sentiments les meilleurs,

Bakary

65. En réponse aux fonctions proposées par M. Kante, le requérant a présenté par courriel daté du 17 mai 2007 ci-après les définitions d'emploi pour le conseiller principal en gouvernance et pour un stagiaire⁵² :

Cher Bakary,

Aux fins de la prochaine réunions des chefs de service (demain vendredi), veuillez trouver ci-jointe une version révisée de mon mandat, qui intègre les résultats des journées de réflexion de la DELC et des discussions que j'ai eues avec les chefs de service le 9 mai. Je pense qu'il serait bon de la communiquer aux collègues de la DELC pour information, compte tenu en particulier du lien étroit existant entre mon mandat et ceux des cinq unités de la Division et de la nécessité où nous nous trouvons tous de coopérer d'une manière soutenue. Il vous appartient toutefois de décider s'il convient que nous en discussions entre nous deux avant que je la communique aux chefs de service.

Vous trouverez également ci-joint le mandat pour un stagiaire que je souhaiterais recruter pour m'aider à exécuter le mien.

Avec mes sentiments les meilleurs,

Arthur

⁵² Annexe 21 de l'acte introductif du recours, p. 45.

Pièce jointe 1 au courriel du 17 mai 2007

« Spécialiste en chef de la gouvernance

Sous la supervision générale du Directeur de la DELC et avec l'appui du Service des liens d'interdépendance et des synergies, le spécialiste en chef de la gouvernance se chargera des tâches suivantes :

1. Analyser les partenariats à l'échelle du PNUE et entre le PNUE et d'autres organisations internationales, et formuler une stratégie sur la manière d'améliorer encore la coopération.
2. Coordonner la coopération sur les questions intéressant les accords multilatéraux sur l'environnement entre la DELC et les diverses Divisions du PNUE. Les tâches spécifiques sont les suivantes :

2.1 Sur la base des contributions des diverses unités de la DELC, analyser les décisions de la Conférence des Parties sur les accords multilatéraux sur l'environnement pour suite à donner par le PNUE et collaborer avec les Divisions pour s'assurer qu'elles prennent les mesures voulues en temps utile. En particulier, d'une part, élaborer un document reprenant toutes les requêtes émanant de la Conférence des Parties sur les accords multilatéraux sur l'environnement auxquelles il n'a pas été répondu; d'autre part, analyser les mandats des Divisions et essayer de mettre en place des liens naturels entre ces deux ensembles;

2.2 Collaborer avec les Divisions du PNUE pour synthétiser les activités devant donner suite aux décisions de la conférence des Parties sur les accords multilatéraux sur l'environnement, dans le but d'aider les unités de la DELC à établir les rapports du PNUE à présenter aux conférences ou réunions des Parties sur les accords multilatéraux sur l'environnement;

2.3 Sur la base des requêtes recensées adressées au PNUE par les processus des accords multilatéraux sur l'environnement et des interventions des Divisions du PNUE en réponse à ces requêtes, concevoir et proposer un programme ou une stratégie de coordination

au sein du PNUE pour s'assurer que les contributions du PNUE à la prise des décisions concernant les processus des accords multilatéraux sur l'environnement sont utiles et apportées en temps voulu, et que les contributions des conférences des Parties sur les accords multilatéraux sur l'environnement peuvent être incorporées d'une manière aussi efficace dans les processus du PNUE, en particulier dans le calendrier du Conseil d'administration;

2.4 Collaborer avec les diverses Divisions du PNUE pour veiller à ce que les produits du PNUE et les questions d'avantages comparatifs soient mis en relief dans les processus des accords multilatéraux sur l'environnement. Veiller à ce que ces contributions soient communiquées aux diverses unités de la DELC pour suite à donner;

2.5 Se charger d'activités supplémentaires en fonction de la décision du Directeur sur cette question.

3. Assumer la fonction de coordonnateur des Divisions pour l'établissement et la présentation de rapports au Conseil d'administration du PNUE, y compris les rapports trimestriels sur la mise en œuvre des décisions antérieures du Conseil. »

Pièce jointe 2 au courriel du 17 mai 2007

« MANDAT D'UN STAGIAIRE APPELÉ À AIDER LE CONSEILLER PRINCIPAL EN GOUVERNANCE »

Sous la supervision générale du Conseiller principal en gouvernance de la DELC, le stagiaire se chargera des tâches et activités suivantes :

h) Aider le Conseiller principal en gouvernance à rassembler des matériaux sur les questions à traiter en utilisant des sources scientifiques, les Nations Unies, les accords multilatéraux sur l'environnement et autres sources pour fournir une base théorique à son travail;

i) Aider à synthétiser les requêtes adressées au PNUE et les contributions des Divisions aux processus des accords multilatéraux sur l'environnement, et faciliter l'analyse de ces requêtes et de ces contributions;

- j) Fournir des contributions et des suggestions sur les moyens de mettre en valeur les produits du PNUE et sa participation à des processus concernant des accords multilatéraux sur l'environnement spécifiques et aux négociations en cours (par exemple, l'examen approfondi du Programme de travail sur la biodiversité forestière, à la CDB, ou les discussions sur la réduction des émissions dues au déboisement dans les pays en développement, à la Convention-cadre sur les changements climatiques);
- k) Faciliter le rassemblement et l'analyse de documents de recherche et de documents relatifs à d'autres processus, et effectuer des recherches supplémentaires selon les besoins;
- l) Aider le Conseiller principal en gouvernance à établir les rapports à présenter au Conseil d'administration du PNUE, y compris les rapports trimestriels sur la mise en œuvre des décisions antérieures du Conseil, et à élaborer tous autres documents se rapportant au mandat du Conseiller;
- m) Se charger des activités supplémentaires qui pourraient être demandées par le Conseiller principal en gouvernance en rapport avec cette question.

66. M. Kante a répondu le 24 mai 2007 au requérant en lui sachant gré des efforts qu'il avait déployés pour réviser le mandat. Voici le texte de sa réponse⁵³ :

Cher Arthur,

Je vous sais gré des efforts que vous avez faits pour réviser et modifier le mandat de conseiller principal en gouvernance de la DELC. Toutefois, il importe au plus haut point qu'il tienne le plus grand compte des orientations reçues du cabinet du Directeur exécutif du PNUE et de l'Équipe stratégique de mise en oeuvre. Je voudrais donc reprendre le mandat initial qui vous a été communiqué avant nos journées de réflexion et examiner avec vous la manière dont nous pourrions élaborer une feuille de route pour son exécution, tout en prenant en considération certains des éléments nouveaux que vous avez indiqués. Le mandat des conseillers principaux du cabinet du Directeur diffère de ceux des services en ce que les services doivent mettre

⁵³ Annexe 21 de l'acte introductif du recours, p. 43.

en œuvre des programmes, alors que les conseillers devront intervenir sur un plan plus théorique ou consultatif. Nous devons vous et moi déterminer comment votre mandat pourrait le mettre clairement en évidence.

Si vous en êtes d'accord, j'aimerais vous rencontrer demain après la réunion des chefs de service pour en discuter et m'assurer que le rôle que je conçois pour vous à la DELC est clair pour vous comme pour moi. Le poste de conseiller principal en gouvernance auprès du cabinet du Directeur est essentiel pour permettre à la Division de mettre en œuvre son programme ambitieux et je serai toujours disposé à vous conseiller au sujet de votre mandat et à en discuter avec vous.

Arthur, outre le mandat, nous devons réfléchir sérieusement à l'étape suivante, c'est-à-dire à l'élaboration de votre e-PAS. Cela nous aidera également à déterminer les résultats concrets attendus de l'exécution des tâches incombant au conseiller principal en gouvernance. Je vous invite à réfléchir dès à présent aux résultats à atteindre et aux cibles à prévoir à cet égard.

Je me réjouis à la perspective de vous rencontrer demain.

Avec mes sentiments les meilleurs.

Bakary

67. Le requérant a répondu le 29 mai 2007 par un courriel ainsi libellé⁵⁴ :

Cher Bakary,

Je suis heureux que mes suggestions concernant le « mandat » (faute d'un nom plus approprié), qui figuraient dans mon courriel du 17 mai, aient reçu votre accord dans leur intégralité. Comme vous me le demandez, je vais établir un programme de travail sur lequel le PAS pourra s'appuyer. Vos observations sur le rôle du conseiller principal en gouvernance (CPG) me serviront d'orientations : le CPG doit démontrer des aptitudes à aider l'Organisation à gérer des programmes et à fournir au Directeur des conseils, des suggestions et des avis portant sur une problématique du ressort de la DELC et des autres Divisions du PNUE et pouvant servir de propositions de mesures à prendre par le Directeur.

⁵⁴ Annexe 21 de l'acte introductif du recours, p. 43.

Avec mes sentiments les meilleurs.

Arthur

68. Dans un courriel daté du 29 mai 2007, M. Arnold Kreilhuber se réfère à l'accord mutuel conclu sur le mandat révisé pour le poste de spécialiste en chef de la gouvernance et au fait que le requérant a accepté de « concevoir des critères de référence et des résultats à atteindre au titre du mandat ». Il a ajouté que ces critères et résultats formeraient la base du PAS du requérant⁵⁵.

69. Par courriel daté du 19 juin 2007, reproduit ci-après, le requérant a donné à M. Kante des précisions sur un plan de travail (PT) pour le poste de conseil principal en gouvernance pour la période allant de juillet 2007 à juillet 2008⁵⁶ :

Cher Bakary,

Comme suite à votre demande, vous trouverez ci-joint un avant-projet de programme de travail sur la question de la gouvernance, élaboré conformément aux paramètres que vous avez approuvés le 29 mai dernier. Pour vous aider à évaluer cet avant-projet, je me permets d'ajouter ce qui suit :

- a) Tels que je les comprends, les paramètres du 29 mai placent le PT proposé entre les activités des unités de la DELC (le niveau exécutif) et le niveau des politiques générales élaborées par le cabinet du Directeur exécutif;
- b) Au vu de ce qui précède et compte tenu des paramètres du 29 mai, l'essentiel de mes activités consistera à collaborer avec les divisions du PNUE et les organes directeurs, par l'intermédiaire du Secrétariat des organes directeurs (Beverly Miller), avec le concours des unités de la DELC (en particulier le Service des liens d'interdépendance et des synergies) et sous votre supervision;
- c) Le conseiller principal en gouvernance a essentiellement pour fonction de donner des avis au Directeur;

⁵⁵ Annexe 21 de l'acte introductif du recours, p. 42.

⁵⁶ Annexe 21 de l'acte introductif du recours, p. 39.

d) Le PT porte sur une période de sept mois (jusqu'au 31 janvier 2008);

e) Ce poste à la DELC a été créé à titre de cas particulier et son contenu a été élaboré au mois d'avril. Il s'ensuit que je ne m'adapte pas à une situation préexistante, à un programme en cours ou à une structure en place, mais que je crée à proprement parler mon propre emploi pour les sept mois qui viennent;

f) J'aurai besoin d'un assistant personnel et d'au moins un stagiaire pour exécuter le mandat.

Ces considérations étaient très présentes dans mon esprit lorsque j'ai rédigé le projet de PT ci-joint. Je me permets de vous inviter à le commenter et à le modifier au besoin, et j'attends avec intérêt l'occasion d'en discuter avec vous.

Avec mes sentiments les meilleurs.

Arthur

70. M. Kante a répondu par courriel le 20 juin 2007⁵⁷ en remerciant le requérant pour le PT et en ajoutant qu'il avait transmis celui-ci à l'Administration pour observations afin d'éviter toute erreur d'interprétation ou tout malentendu maintenant qu'il s'agissait d'élaborer le PAS.

71. Comme suite au courriel susvisé, le 25 juin 2007, M. Elmi a indiqué qu'il avait examiné le projet présenté par le requérant⁵⁸. De l'avis du SGRH, il avait besoin d'être renforcé pour correspondre à un poste de la classe D-1, les activités actuelles étant celles d'un fonctionnaire subalterne. Toutefois, M. Elmi n'a pas expliqué en quoi le projet ne correspondait pas aux exigences d'un poste de la classe D-1 et n'a pas non plus précisé comment le projet pourrait être amélioré compte tenu de ces exigences.

⁵⁷ Voir l'annexe 21 de l'acte introductif du recours, p. 38.

⁵⁸ Voir l'annexe 21 de l'acte introductif du recours, p. 37.

72. Cette observation de M. Elmi a été communiquée au requérant le 26 juin 2007 et, le même jour, ce dernier a adressé à M. Kante la réponse suivante :

Je ne peux qu'abonder dans le sens de Suleiman sur ce point. Le mandat initial limite strictement mon programme de travail et ne me permet pas d'aller plus loin que ce que j'ai écrit. Je propose donc que nous le remaniions de fond en comble⁵⁹.

73. Une réunion s'est tenue entre le requérant et M. Kante, à la suite de quoi ce dernier a proposé ce qui suit au requérant dans un courriel daté du 27 juin 2007⁶⁰ envoyé en son nom par [...] :

Comme suite à notre rencontre d'hier soir, vous trouverez ci-joints les éléments de base formant l'ossature de ce qui deviendra votre DE (définition d'emploi). Avec votre accord, j'établirai une DE détaillée que je vous communiquerai également avant de l'adresser à l'Administration⁶¹.

74. Les éléments de base proposés étaient les suivants⁶² :

- Étudier les moyens et modalités et proposer des mécanismes permettant d'améliorer et de mieux coordonner les relations de travail entre le PNUE et les secrétariats des accords multilatéraux sur l'environnement ainsi qu'entre le PNUE et son organe directeur.
- Fournir des avis, des solutions, des notes d'orientation et des rapports sur la meilleure manière dont le Conseil d'administration du PNUE peut coopérer avec les organes directeurs et les secrétariats des accords multilatéraux sur l'environnement.

⁵⁹ Voir l'annexe 21 de l'acte introductif du recours, p. 36.

⁶⁰ Voir l'annexe 21 de l'acte introductif du recours, p. 35 et 36.

⁶¹ Annexe 21 de l'acte introductif du recours, p. 35.

⁶² Voir l'annexe 14 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008 – Courriel de M. Kante au requérant sur les points à prendre en considération pour le mandat.

- Améliorer la compréhension, donner des avis et contrôler la bonne gouvernance au niveau tant national qu'international.
- Mettre en place un cadre stratégique pour la gouvernance nationale et des arrangements institutionnels pour la législation sur l'environnement et l'application au niveau national des accords multilatéraux sur l'environnement.
- Donner des avis au Directeur exécutif sur les aspects des questions de gouvernance ayant trait aux programmes et sur l'appui du PNUE aux accords multilatéraux sur l'environnement.
- Étudier et recenser les modalités et les mécanismes permettant d'améliorer les relations de travail avec l'OMC sur les questions commerciales se rapportant à la gestion de l'environnement et donner des avis à l'Administration du PNUE sur ces mêmes questions.
- Élaborer un plan d'action stratégique pour le PNUE sur le lien existant entre le commerce et la gestion de l'environnement, en mettant particulièrement l'accent sur les accords multilatéraux sur l'environnement.

75. Le même jour, le requérant répond à M. Bakary en déclarant que *la nouvelle proposition représente un progrès important par rapport à la précédente*. Tout en jugeant les questions abordées intéressantes, il se demande :

quels types de produits concrets peuvent être associés à ce cadre général et, ensuite, si ces lignes directrices satisferaient aux exigences fixées par le SGRH (Service de la gestion des ressources humaines) pour un poste de la classe D1⁶³.

76. Tout en reconnaissant que le nouveau mandat avait « ... *un caractère nettement plus intéressant et dense* »⁶⁴, le requérant considérait encore ce mandat comme

⁶³ Courriel adressé par le requérant à M. Kante le 27 juin 2007 dans l'annexe 14 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

⁶⁴ P. 23 de l'annexe 21 de l'acte introductif du recours.

« impossible à mettre en œuvre »⁶⁵. Il s'en est expliqué dans un courriel adressé à M. Steiner le 11 juillet 2007⁶⁶ :

Le 27 juin, alors que cela faisait déjà cinq mois que je me trouvais au PNUE, Bakary (M. Kante) m'a proposé un troisième mandat, que j'ai dans un premier temps considéré comme nettement meilleur que le deuxième, comme je le lui ai dit. Cela étant, après avoir lu un grand nombre de documents, consulté des collègues au PNUE et dans d'autres organismes des Nations Unies, et pris en considération tous les aspects du nouveau mandat, je me rends compte qu'il n'est pas meilleur que le deuxième projet de mandat et qu'il ne me donnera pas la possibilité de réaliser un travail important dans l'intérêt de l'Organisation. En fait, à mon niveau et dans les conditions de travail actuelles, ces mandats ne me permettront pas de me concentrer sur la réalisation d'activités concrètes (« activités de fonctionnaire subalterne ») ou de participer à la formulation des politiques, qui est du ressort de votre cabinet. De surcroît, les éléments du mandat figurant dans cette troisième proposition sont déjà pris en charge par d'autres divisions (la DTIE, par exemple) ou organes (comme le Groupe de la gestion de l'environnement). Vous conviendrez qu'il ne saurait non plus être question d'une étude théorique de la gouvernance.

77. Le requérant déclare que l'un de ses collègues « a trouvé que [son] mandat était "bizarre" et une autre a constaté avec mécontentement qu'il coïncidait partiellement avec le sien. »⁶⁷

78. En dépit de ses fortes réserves, le requérant déclare avoir « ... continué de s'employer à élaborer un programme de travail basé sur le mandat, y compris les activités ayant trait aux accords multilatéraux sur l'environnement. »⁶⁸ À l'appui

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ P. 26 de l'annexe 21 de l'acte introductif du recours.

⁶⁷ Annexe 21 de l'acte introductif du recours, p. 23.

⁶⁸ Ibid.

de ses dires, il s'est référé à un document adressé par courriel le 3 juillet 2007 à M. Kante et intitulé Éléments pour un programme de travail/PAS du spécialiste en chef de la gouvernance de la DELC⁶⁹. Il a expliqué que ce qu'il proposait dans ce document était une manière possible de tirer des éléments qu'il contenait un véritable programme de travail avant d'enchaîner sur son PAS.

79. Dans un courriel daté du 29 juin 2007⁷⁰ que M. Kante a adressé au requérant, celui-là a noté avec satisfaction que celui-ci avait accepté les éléments de base qu'il avait proposés. M. Kante a également approuvé l'idée de « *fusionner le texte de certaines puces* » proposée par le requérant. M. Kante a ajouté :

Vous pourriez également réécrire d'autres éléments de base bien compris en complétant les points que vous avez accepté d'insérer dans le mandat par des critères de référence et des indicateurs ainsi que par les actions à mettre en oeuvre⁷¹.

80. Il convient de noter que, dans un courriel daté du 26 juin 2007⁷², M^{me} Elizabeth Maruma Mrema, juriste hors classe, Service de la gouvernance de la biodiversité et des lois sur la propriété foncière, a adressé les éléments de base à M. Kante et qu'ils ont été transmis au requérant sans aucune modification. M^{me} Mrema s'est déclarée surprise par le fait que le requérant n'était toujours pas parvenu à élaborer son mandat. Voici ce qu'elle a écrit à M. Kante⁷³ :

Cher Bakary,

J'ai essayé de noter quelques questions sur lesquelles le conseiller devrait se concentrer, afin que vous les examiniez. J'aurais aimé qu'il puisse au moins résumer

⁶⁹ Ibid., p. 20.

⁷⁰ Ibid., p. 34.

⁷¹ Par. 2 du courriel de Bakary Kante daté du 29 juin 2007 dans l'annexe 14 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

⁷² Annexe 13 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

⁷³ Ibid.

certaines des nombreuses suggestions qui lui ont été faites par des collègues lors d'une réunion qu'il avait organisée spécifiquement pour l'aider à trouver des idées pour son mandat. Malheureusement, je n'ai pas pu y assister, mais j'ai discuté avec Barbara et Masa qui y étaient et ils ont été vraiment surpris qu'ils n'aient pas à ce jour élaboré un mandat approprié après avoir pris plus d'une heure et demie de leur temps.

81. Tout aussi intéressant est le courriel daté du 28 juin 2007 que M^{me} Mrema a envoyé à M. Kante et dans lequel elle a notamment indiqué ce qui suit⁷⁴ :

:

Vous lui (le requérant) avez donné des indications sur les éléments de base pour qu'il examine ces éléments et, s'il les acceptait, ce qu'il a fait, qu'il les développe, exactement comme vous avez procédé pour tous nos services, quand vous nous avez donné un cadre général à charge pour nous de l'utiliser pour élaborer nos mandats, avant d'en tirer des activités mesurables, ce à quoi nous nous employons maintenant. Il est très injuste et, à mon avis, inapproprié de demander en plus au Directeur de mettre au point pour lui (le requérant) tous les détails à partir des idées qui lui ont été fournies et qu'il devrait développer lui-même. Il lui sera en fait difficile d'exécuter le mandat s'il ne l'a pas élaboré lui-même, indépendamment du fait que cela ne relève pas de votre responsabilité en tant que Directeur.

82. Le courriel adressé par le requérant à M. Kante dans lequel il envisageait la possibilité de s'adresser au SGRH a été porté à l'attention de M^{me} Mrema, qui a réagi comme suit dans le même courriel daté du 28 juin 2007⁷⁵ :

Je ne comprends pas pourquoi le SGRH devrait participer au processus d'élaboration du mandat. Ce mandat est arrivé parce que celui qu'il avait élaboré précédemment ne reflétait pas les éléments de base escomptés d'un conseiller de son (le requérant) niveau. Je suis sûre que si vous deviez le porter au DGRH pour déterminer son niveau, il se serait senti horriblement gêné, à moins que cela ne veuille dire que le

⁷⁴ Voir courriel adressé par M^{me} Elizabeth Mrema à M. Kante le 28 juin 2007 dans l'annexe 14 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

⁷⁵ Par. 2 du courriel de M^{me} Elizabeth Mrema daté du 28 juin 2007 dans l'annexe 14 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

projet précédent avait été communiqué par le SGRH et qu'il l'avait accepté, ce que je trouverais vraiment surprenant.

83. Par la suite, une rencontre a été organisée le 11 juillet 2007 entre le requérant et M. Kante, comme en fait foi un courriel que le requérant a adressé à M. Achim Steiner le même jour⁷⁶ en mettant M. Kante en copie. Dans ce courriel, le requérant mentionnait le fait qu'il n'allait pas travailler sur le Programme de Montevideo et émettait de fortes réserves au sujet du mandat proposé par M. Kante, réserves dont il a été question plus haut.

84. Le 12 juillet 2007⁷⁷, M. Kante a admis dans sa réponse qu'il convenait de modifier le mandat dans la mesure où le requérant avait été muté à la DELC à un moment où celle-ci avait engagé un processus de restructuration. Il indique également que le requérant n'a jamais été hostile à l'idée de devenir conseiller principal en gouvernance. Il a toutefois ajouté que le requérant avait déclaré que les questions de gouvernance ne correspondaient pas à ses qualifications et à son expérience professionnelles car « ... son rang, son expérience, ses compétences et son profil naturel étaient ceux d'un gestionnaire et d'un administrateur. » Le requérant ne serait donc pas en mesure d'exécuter son mandat⁷⁸.

85. M. Kante disait ensuite que, pendant la restructuration de la DELC, il avait « adopté un processus uniforme d'élaboration des mandats pour tous les chefs de service et conseillers principaux afin d'atteindre des objectifs et de réaliser des produits de gestion clairs et axés sur les résultats correspondant à la nouvelle mission qui nous était confiée dans les domaines du droit, des négociations et de la gouvernance »⁷⁹. Les chefs de service et les conseillers principaux devaient élaborer leurs mandats respectifs sur la base des indications qu'il leur donnait

⁷⁶ Annexe 21 de l'acte introductif du recours, p. 26.

⁷⁷ Ibid., p. 24.

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Ibid.

dans des réunions bilatérales, comme dans le cas du requérant. Des discussions avaient eu lieu lors des journées de réflexion de la DELC et les mandats avaient été révisés à l'occasion de plusieurs réunions organisées par la direction de la Division et d'un séminaire d'une journée qui s'était tenu à la fin du mois de mai 2007⁸⁰.

86. Selon M. Kante, au 12 juillet 2007, tous les mandats avaient été mis au point, à l'exception de celui du requérant :

Arthur n'a pas réussi à mettre au point un projet d'objectifs (à plus forte raison un projet de cibles et de résultats à atteindre) avant ou pendant les journées de réflexion, à l'occasion du séminaire du personnel ou de l'une des réunions organisées par la direction de la Division ou à n'importe quel autre moment. Pour trouver une solution, les éléments de base d'un mandat et d'un plan de travail possibles fournis à Arthur en avril ou plus tard n'étaient que cela, des éléments de base. Sa propre contribution a été au mieux dispersée et, comme il le confirme, le SGRH l'a jugée trop « subalterne » pour un D-1⁸¹.

87. M. Kante a souligné avoir mis tout en oeuvre pour aider le requérant à définir des objectifs concrets pour son poste. Il a organisé des réunions au sein et en dehors de la DELC pour lui permettre de trouver sa place. Il a même « *offert au requérant l'occasion de présenter ses idées dans une séance du soir qui lui a été spécialement consacrée pendant les journées de réflexion de la DELC afin d'obtenir les réactions des collègues et de mes autres conseillers principaux, notamment M [...]. Tout cela n'a servi à rien.* »⁸²

88. En conclusion, M. Kante s'est dit convaincu que « *M. Nogueira devrait assurer la maîtrise du processus et je ne devrais pas être obligé de faire son travail à sa*

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Ibid., p. 24-25.

⁸² Annexe 21 de l'acte introductif du recours, p. 25.

place. En tant que titulaire d'un poste de D-1, il devrait avoir la volonté et la capacité de faire des propositions constructives permettant d'assigner des objectifs et résultats à atteindre explicites à son poste.»⁸³. M. Kante se demandait si « sa détermination à trouver une solution aboutira(it) à quoi que ce soit. »⁸⁴

89. Le requérant a écrit une nouvelle fois à M. Steiner le 16 juillet 2007⁸⁵. Dans ce courriel, il a dit vouloir exposer au Directeur exécutif « *quelques considérations succinctes et générales sur le poste de conseiller principal en gouvernance.* » Il a exprimé sa conviction que « *l'obligation et la responsabilité de fournir des orientations au personnel relèvent du cabinet du Directeur de la Division, qui délègue ce pouvoir aux chefs de service et aux conseillers spéciaux.* Il estimait également qu'« *il incombe à l'Administration et, en particulier, à Bakary (M. Kante) en sa qualité de Chef de la Division, de mettre au point les mandats du personnel de la DELC car ces instances sont censées connaître la place et les besoins de l'Organisation et sont de ce fait mieux à même de faire bien comprendre et de bien mettre en évidence ce que l'on attend de la Division en matière d'exécution des programmes.* » Il a également indiqué que « *le mandat du CPG est une nouveauté qui a été, comme je suis en droit de le supposer, l'aboutissement de consultations entre le Directeur de la DELC et le Directeur exécutif.* » Il a souligné que, si le Directeur ne lui donnait pas d'indications précises, il lui serait difficile de deviner les résultats qu'il s'agissait d'atteindre. En disant cela, il ne demandait pas au Directeur, M. Kante, de faire son travail à sa place. En conclusion, il indiquait que « *le fonctionnaire est déjà accepté et l'emploi est en cours de création à titre rétroactif.* »

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ Ibid., p. 21.

90. Le 14 août 2007⁸⁶, M. Kante a écrit au requérant en précisant qu'il donnait suite à ce courriel. Il lui a envoyé une définition d'emploi de conseiller en gouvernance à la DELC. Il a ajouté que

Pendant le reste de la période couverte par le PAS, [le requérant] doit se concentrer sur les éléments 2 et 3 de la définition d'emploi et lui soumettre un plan de travail détaillé avec indication des tâches à mener à bien en priorité et assorti d'un calendrier établi sur la base des activités prévues et de leurs résultats.

91. Selon le requérant, cette dernière définition d'emploi en date a été le résultat de la plainte qu'il avait adressée à M. Steiner⁸⁷.

92. Par courriel daté du 20 août 2007, le requérant a envoyé à M. Kante un avant-projet de programme de travail basé sur la définition d'emploi qu'il avait reçue le 14 août 2007⁸⁸. Il informait également M. Kante qu'il lui

[...] enverrait [...] bientôt un document plus substantiel dans lequel (il avait) l'intention non seulement de replacer la définition d'emploi proposée dans son contexte, notamment historique, mais aussi de suggérer des innovations et de possibles scénarios futurs pour le processus de gouvernance internationale de l'environnement.

93. Dans ce courriel, le requérant a également fait l'observation suivante :

J'ai donné suite à votre demande, mais je tiens à faire observer que cette définition d'emploi tardive aurait pu éviter bien des retards et des

⁸⁶ Ibid., p. 15.

⁸⁷ Ibid., p. 10.

⁸⁸ Ibid., p. 14.

malentendus si elle avait été proposée au moment de mon arrivée ou peu après, si tant est que nous ayons pu en examiner tous les aspects⁸⁹.

94. En conclusion, il indiquait qu’

[...] il convient également de noter que les cinq mois et demi restants pendant lesquels je suis censé m’acquitter de mes fonctions sur la base de cette définition d’emploi ne sauraient être suffisants pour que je produise des résultats utiles et substantiels⁹⁰.

95. Par courriel du 9 octobre 2007, le requérant a confirmé que le PAS proposé était conforme à la dernière définition d’emploi. Il a fait observer que, dans la mesure où son contrat expirait trois mois plus tard, il lui serait possible d’établir un document. Il a répété qu’il ne considérait pas que ses fonctions correspondaient au profil d’un poste de D-1, mais il acceptait la demande de M. Kante. Il a également répété qu’il avait été muté à Nairobi pour travailler sur le Programme de Montevideo et qu’il n’aurait pas posé sa candidature à un poste dans le domaine de la gouvernance. Toutefois, il continuerait de s’acquitter de ses fonctions du mieux qu’il pouvait⁹¹.

96. Le 26 octobre 2007, M. Kante a demandé au requérant de présenter le projet de plan qu’il avait soumis sous forme de plan axé sur les résultats, de l’afficher dans le système électronique d’évaluation et de notation (e-PAS) et de l’imprimer et de lui envoyer pour qu’il l’examine. Ce n’est qu’ensuite que seraient discutés les éléments du programme avant sa soumission sous forme électronique⁹².

⁸⁹ Ibid., p. 14.

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ Ibid., pp. 8-9.

⁹² Ibid., p. 8.

97. Le 6 novembre 2007, M. Kante a informé le requérant que le projet qu'il lui avait envoyé devait être *retravaillé et révisé compte tenu des directives et règles régissant l'e-Pas (voir, par exemple, les documents fournis par le SGRH sur ce sujet), ainsi que des recommandations sur les PAS axés sur les résultats élaborées par la direction de cette division*. M. Kante a également fait savoir au requérant que l'unique objectif qu'il avait indiqué était trop vague. Enfin, il lui a dit ceci : *Je vous engage à élaborer un plan spécifiant la manière dont vous prévoyez de me conseiller, en tant que mon conseiller principal, sur les questions définies dans le mandat*⁹³.

98. Le requérant n'a exécuté aucune des tâches énumérées dans la définition d'emploi pour le Programme de Montevideo. En fait, il a été informé, au moment de son arrivée à Nairobi, qu'il n'avait plus à travailler sur ce programme. Dans un courriel daté du 11/10/2007 adressé au Directeur exécutif, le requérant écrivait⁹⁴ :

Le jour même de mon arrivée au PNUE (31 janvier 2007), toutefois, Bakary m'a informé que, tous comptes faits, je n'allais pas travailler sur le Programme Montevideo III, car c'était là une définition d'emploi qui avait été élaborée à la hâte uniquement pour que l'Administration puisse m'amener à Nairobi. Il s'occuperait d'un nouveau mandat pour moi le moment venu. Le 11 avril, Bakary m'a informé que j'allais être conseiller principal en gouvernance avec le mandat figurant à l'annexe 2 du présent message. L'examen des détails du mandat a été retardé et s'est étalé sur une longue période pour diverses raisons (attente des journées de réflexion de la Division, missions de Bakary à l'étranger, autres affaires pressantes) et lorsque nous sommes finalement parvenus à élaborer une définition d'emploi plus concrète, elle a été refusée par le Chef du personnel, qui a jugé qu'elle devait être « **renforcée pour correspondre à un poste de la classe D-1, les activités actuelles étant celles d'un fonctionnaire subalterne** » (courriel de Suleiman Elmi, 25 juin 2007, annexe 3). Je ne peux que partager

⁹³ Ibid., pp. 6-7.

⁹⁴ Ibid., p. 26.

l'avis d'Elmi et dire que j'avais toujours eu un lien avec le mandat du 11 avril.

99. D'un autre côté, le défendeur fait valoir que le requérant n'était pas capable de se charger du Programme de Montevideo⁹⁵. La question à laquelle il doit être répondu est celle de savoir sur quelle base le requérant a été jugé incapable de se charger de ce programme si on ne lui a jamais donné la possibilité d'y travailler. Se pourrait-il que cela ait été le point de départ du *processus qui a conduit à le démettre de ses fonctions à l'Organisation?*

CONCLUSIONS SUR L'ABSENCE DE PLAN DE TRAVAIL

100. Il convient de souligner d'emblée que, lorsque le requérant est arrivé à Nairobi, aucune définition d'emploi convenue de conseiller principal en gouvernance ne l'attendait à la Division du droit de l'environnement et des conventions environnementales.

101. Les règles régissant l'évaluation et la notation des fonctionnaires disposent ce qui suit⁹⁶ :

- a) L'efficacité, la compétence et l'intégrité du fonctionnaire s'apprécient selon un système de notation, qui sert à déterminer si l'intéressé satisfait aux normes édictées par le Statut et le Règlement du personnel, ce dont il est comptable.
- b) Le Secrétaire général veille à proposer aux fonctionnaires des programmes de formation et de perfectionnement appropriés.
- c) Il est établi à intervalles réguliers un rapport de notation pour tout fonctionnaire, y compris les sous-secrétaires généraux et les fonctionnaires de rang supérieur, conformément aux procédures arrêtées par le Secrétaire général.

⁹⁵ Triplique du PNUE, 17 septembre 2008, par. 26.

⁹⁶ Règlement du personnel ST/SGB/2009/7, 21 octobre 2009, anciennement disposition 101.3 du Règlement du personnel ST/SGB/1999/5, texte de synthèse, 1^{er} janvier 2001.

102. Il incombait à M. Kante, en sa qualité de premier notateur, d'établir le plan de travail avec le requérant; de dresser le bilan d'étape et de porter une appréciation à la fin de la période d'évaluation; et de superviser le travail du requérant pendant toute la période d'évaluation⁹⁷. Le requérant est arrivé à Nairobi le 31 janvier 2007. Conformément au guide d'utilisation du système d'évaluation et de notation (PAS), la date limite pour l'établissement du plan de travail est le mois de mars ou d'avril de chaque année⁹⁸.
103. Le requérant a reçu son premier mandat de M. Kante le 11 April 2007. Le défendeur n'a pas expliqué pourquoi il avait fallu si longtemps pour que le requérant reçoive ce document. Il ne fait aucun doute pour le Tribunal que ce retard n'était que le début de l'épreuve que le requérant allait devoir traverser.
104. Un plan de travail est un processus qui requiert des entretiens entre le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique ou premier notateur⁹⁹. Ce plan ne peut pas être imposé à un fonctionnaire d'une manière arbitraire. Le requérant devait collaborer avec M. Kante, qui était le premier notateur, à l'établissement du plan pour le cycle d'évaluation et à la détermination des compétences nécessaires pour exécuter ce plan de travail¹⁰⁰.
105. Lorsque le requérant a signalé les difficultés que lui posait le mandat, il s'est vu répondre qu'il ne pouvait être modifié car il avait été établi sur la base des instructions du Directeur exécutif.
106. Il est avéré que le requérant avait en fait établi un document détaillé, mais qu'on lui avait dit que l'examen de ce document devrait attendre les journées

⁹⁷ Section 4.1 du document ST/AI/2002/3.

⁹⁸ Section 2.2 du document ST/AI/2002/3; et Guide donnant le mode d'emploi de l'e-PAS.

⁹⁹ Section 6.1 du document ST/AI/2002/3.

¹⁰⁰ Section 6.1 du document ST/AI/2002/3.

de réflexion de la fin d'avril. À cette date, il aurait passé trois mois à Nairobi. Le dossier montre qu'il a établi et présenté quatre versions du mandat – le 17 mai 2007; le 19 juin 2007; le 3 juillet 2007 et le 20 août 2007. Il existe également une pièce jointe, datée du 9 octobre 2007 et intitulée PAS, à un courriel que le requérant a envoyé à la même date à M. Kante¹⁰¹, ainsi qu'un document intitulé « PAS Conseiller en gouvernance – DELC, 9 novembre 2007 - version 2 ».

107. Étant donné qu'un plan de travail individuel ne concerne que le fonctionnaire intéressé, compte tenu de l'intérêt général de l'Organisation, on peut se demander pourquoi M. Kante était réticent à examiner le mandat dans les délais prescrits sans attendre les journées de réflexion. M. Kante a lui-même expliqué que la question de l'exécution du mandat du conseiller principal en gouvernance ne s'éclaircirait que lors ou à la suite de ces journées de réflexion.
108. Si, au mois d'avril 2007, le mandat de conseiller principal en gouvernance n'était pas clair pour M. Kante, comment le requérant aurait-il pu savoir ce que l'on exigeait de lui? Un supérieur hiérarchique est investi de l'importante fonction consistant à faire en sorte qu'un plan de travail est élaboré avec un fonctionnaire. Les faits de la présente cause montrent que cette fonction n'a pas été remplie.
109. Entre les mois de mai et novembre, il apparaît que M. Kante a fait preuve d'hésitations en ce qui concerne son évaluation et son approbation des différents mandats, plans de travail ou programmes de travail établis par le requérant. Toutefois, il est clair qu'il n'a jamais essayé d'avoir avec le requérant une discussion sérieuse et approfondie sur la manière de régler ce qui était manifestement une situation de conflit à propos du mandat, du PAS

¹⁰¹ Annexe 21 de l'acte introductif du recours, pp. 8-9.

et du programme de travail. En tant que supérieur hiérarchique, cette considération aurait dû primer dans son esprit, conformément aux exigences énoncées dans l'instruction administrative sur le PAS.

110. De plus, il incombait à M. Kante, en tant que premier notateur, de mettre en œuvre tous les aspects du PAS dans les délais prescrits. En d'autres termes, tous les formulaires relatifs au PAS auraient dû être dûment remplis¹⁰². Au lieu d'essayer de réaliser cet important objectif, M. Kante tenait plutôt à se lancer dans une confrontation avec le requérant, si bien qu'aucun PAS n'a jamais été mis au point. Or, il est impératif qu'un supérieur hiérarchique s'acquitte des obligations et des tâches qui lui incombent en tant que tel et qui sont décrites dans l'instruction administrative sur le PAS.
111. Il incombe au Directeur exécutif du PNUE, en tant que chef du Programme, de veiller à ce que la finalité du PAS énoncée dans la section de l'instruction administrative susvisée soit pleinement réalisée¹⁰³. Cette fonction n'a pas non plus été remplie. En dépit des messages qui lui avait adressés le requérant au sujet des difficultés auxquelles il se heurtait au sein de la DELC, M. Steiner a gardé le silence et n'a pris aucune mesure corrective apparente, fuyant ainsi sa responsabilité en tant que second notateur/chef de bureau dans l'application du PAS¹⁰⁴.
112. Si le comportement professionnel d'un fonctionnaire ne donne pas entièrement satisfaction, le premier notateur doit s'entretenir de la situation avec l'intéressé et prendre, en consultation avec lui, des mesures correctives, qui peuvent consister, par exemple, à élaborer un plan de mise à niveau¹⁰⁵. Si le défendeur semble alléguer l'incompétence et les insuffisances du requérant

¹⁰² Section 7.4 du document ST/AI/2002/3.

¹⁰³ ST/AI/2002/3.

¹⁰⁴ Section 7.1 du document ST/AI/2002/3.

¹⁰⁵ Section 8.3 du document ST/AI/2002/3.

dans plusieurs cas, on ne dispose d'aucune information sur les mesures correctives qui auraient été prises pour remédier à ces insuffisances.

113. Quelle qu'ait pu être la situation, le défendeur ne peut pas se soustraire à sa responsabilité en mettant entièrement sur le compte du requérant l'absence de plan de travail et de PAS pendant la période d'évaluation. La suggestion selon laquelle l'absence de plan de travail a été imputable uniquement au requérant fleure pour le moins la mauvaise foi.

COMPORTEMENT PROFESSIONNEL DU REQUÉRANT

i) PAS/plan de travail

114. Pour corroborer le non-acquittement par le requérant de ses obligations professionnelles, le défendeur a mentionné un certain nombre de problèmes concernant tant le plan de travail que plusieurs autres cas liés à ces obligations.

115. Le Tribunal a déjà examiné l'aspect lié au plan de travail; il va à présent se pencher sur les facteurs supplémentaires allégués par le défendeur.

ii) Incapacité de diriger, de guider et de superviser l'élaboration de propositions de projet pour le Fonds pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement appuyé par le Gouvernement espagnol¹⁰⁶

116. À l'appui de cette allégation, le défendeur invoque les annexes 9, 12, 13, 18, 19 et 20. Il est affirmé qu'en mai 2007, le requérant a été nommé

¹⁰⁶ Annexes 9, 12 18, 19 et 20 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

coordonnateur de l'élaboration des propositions de projet pour le Fonds pour la réalisation des OMD appuyé par le Gouvernement espagnol. Le défendeur se fonde sur une déclaration du requérant selon laquelle il n'avait jamais rédigé de proposition de projet en vue d'activités de collecte de fonds durant toute sa carrière à l'ONU et fait observer ce qui suit :

On se demande comment le requérant a pu justifier des ressources pour les activités qu'il a exécutées, si tant est qu'il en ait exécuté, sans élaborer de documents conceptuels et de propositions pour justifier ces fonds. Cela étant, ses collègues débutants étaient prêts à lui montrer comment établir une proposition de projet¹⁰⁷.

117. À cela, le requérant a répondu que ses paroles avaient été citées hors contexte. En fait, en mai 2007, il avait dit ceci : « *Je n'ai jamais rédigé de proposition de projet durant toute ma carrière à l'ONU; cela n'était ni exigé ni nécessaire en ma qualité de fonctionnaire du SCDB.* »¹⁰⁸ Le requérant ajoute que la personne lui a succédé à la CDB n'est pas non plus tenue de rédiger des projets. À l'appui de ses dires, le requérant a déposé la définition d'emploi de son poste précédent¹⁰⁹.
118. Le requérant a écrit à M^{me} [...] pour lui dire qu'il était prêt à coopérer avec M^{me} [...] et M^{me} [...] à la gestion de projets relatifs aux OMD. Il ajoute que *[son] expérience antérieure de six années passées à la CDB ne s'était pas étendue à l'administration de projets, dans la mesure où la CDB n'est pas investie d'un mandat de mise en oeuvre*¹¹⁰. Auparavant, M^{me} [...] avait bien écrit au requérant pour lui dire qu'elle ne demandait pas mieux que de l'aider à rédiger une proposition concernant les exigences du Fonds pour la

¹⁰⁷ Réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008, par. 39.

¹⁰⁸ Réponse du requérant datée du 13 août 2008.

¹⁰⁹ Annexe 4 (vol. 2).

¹¹⁰ Annexe 18, courriel daté du 7/06/07.

réalisation des OMD de façon qu'il puisse acquérir une expérience¹¹¹. M^{me} [...] a également consenti à aider le requérant à *acquérir une expérience pratique de l'élaboration et de l'exécution de projets*¹¹².

119. Le défendeur n'a pas contesté la réponse du requérant à cette déclaration. La définition de son emploi précédent qui a été déposée corrobore son argument selon lequel, durant toute sa carrière à l'ONU, on ne lui a jamais demandé de rédiger une proposition de projet. Au demeurant, il a cherché à se faire aider pour réaliser cet objectif. Vu l'expérience du requérant, le Tribunal a du mal à comprendre comment le fait de ne jamais avoir rédigé de proposition de projet pouvait constituer chez le requérant un défaut si rédhibitoire qu'il justifiait l'étiquette d'incompétence.

iii) ***Incapacité de donner au Directeur exécutif du PNUE des avis sur l'état des négociations relatives au futur régime devant régir l'accès aux ressources et le partage des avantages de leur exploitation en vertu de la Convention sur la diversité biologique***¹¹³

120. Le défendeur déclare qu'en mars 2007, le requérant s'est vu demander de préparer pour le Directeur exécutif un rapport sur l'état des négociations relatives au futur régime devant régir l'accès aux ressources et le partage des avantages de leur exploitation (APA) en vertu de Convention sur la diversité biologique, puisqu'il avait travaillé à la CDB pendant six ans avant d'être nommé à la DELC à Nairobi. Le défendeur soutient que le rapport du requérant au Directeur exécutif contenait une erreur factuelle, qui a été relevée par un fonctionnaire auxiliaire. Le rapport avait donc dû être modifié avant sa publication.

¹¹¹ Annexe 18, courriel daté du 05/06/07.

¹¹² Annexe 18, courriel daté du 13/02/08.

¹¹³ Annexe 25 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

121. Dans son rapport, le requérant indiquait que « [l]e présent document de travail sur le régime international (devant régir l'APA) s'appuie sur les Directives de Bonn concernant l'application du régime devant régir l'accès aux ressources et le partage des avantages de leur exploitation, élaborées après l'entrée en vigueur de la CDB. »¹¹⁴ Selon le défendeur, le régime international n'était pas élaboré à partir des Directives de Bonn et cette erreur prouvait que le requérant n'était pas pleinement au fait des questions essentielles concernant la CDB. Le défendeur fait valoir que « *des erreurs factuelles aussi graves auraient pu soulever des remous diplomatiques notables parmi les gouvernements et avoir des conséquences négatives pour le PNUE* »¹¹⁵.
122. Le requérant explique que l'erreur factuelle a été relevée par M. [...], qui était alors le fonctionnaire responsable de la DELC. Dans un courriel daté du 14 mars 2007, M. [...] et M^{me} [...] ont attiré l'attention sur l'erreur et ajouté que¹¹⁶ :

[I]e problème est que certains pays comme le Japon, la Corée, le Canada, l'Australie et la Nouvelle-Zélande ne manifestent que peu d'intérêt pour la création d'un régime international ou d'un cadre quelconque régissant l'APA et proposent à la place une analyse des lacunes et l'accent mis sur les questions nationales. L'analyse des lacunes part du principe que le régime international devant régir l'APA se composera de tous les instruments, tels que le Traité international sur les ressources phylogénétiques pour l'alimentation et l'agriculture, l'OMC, le Traité sur les ADPIC et la loi africaine type. C'est au sujet de l'accent mis sur les questions nationales qu'interviennent les Directives de Bonn.

¹¹⁴ Réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008, par. 42.

¹¹⁵ Ibid., par. 43.

¹¹⁶ Annexe 21 à la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

123. Le requérant explique également que les observations de M. [...] montrent que la référence aux Directives de Bonn n'était en fait pas erronée. Mais à supposer qu'elle l'ait été, elle n'aurait pas pu avoir les conséquences indiquées par le défendeur¹¹⁷.

124. L'annexe 21 ne valide pas la thèse selon laquelle le requérant n'a pas su donner des avis au Directeur exécutif. Le conseil pour le défendeur n'a présenté aucun élément prouvant qu'une erreur factuelle de ce type était si importante que l'on pouvait en conclure que le requérant n'avait pas su donner des avis au Directeur exécutif du PNUE sur l'état des négociations relatives au futur régime devant régir l'APA. Les déclarations du défendeur selon lesquelles l'erreur relevée dans le rapport aurait entraîné des conséquences diplomatiques désastreuses et aurait eu des incidences négatives sur le PNUE semblent au Tribunal relever de la spéculation. Prétendre qu'une erreur factuelle témoigne de l'incompétence du requérant en dépit de six années de services satisfaisants à Montréal rappelle le proverbe qui dit que celui qui veut noyer son chien l'accuse de la rage. Le Tribunal juge l'argument spécieux.

iv) **Incapacité, en tant que fonctionnaire responsable, de donner des informations et de faire rapport d'une manière efficace au Directeur de la Division du droit de l'environnement et des conventions environnementales**¹¹⁸

125. Le défendeur déclare que le requérant avait été désigné fonctionnaire responsable de la DELC en l'absence du Directeur à de nombreuses reprises. Le requérant a été à chaque fois incapable d'informer le Directeur à son retour

¹¹⁷ Observations du requérant en date du 13 août 2008.

¹¹⁸ Annexes 22 et 23 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

au sujet des réunions qui avaient eu lieu ou des conférences auxquelles il avait assisté en l'absence du Directeur¹¹⁹. À l'appui de son allégation, le défendeur mentionne deux courriels¹²⁰. Dans l'un d'eux, il était demandé au requérant d'assister à une réunion de synthèse le 8 juin 2008 et l'autre contenait une demande de M. Bakary Kante au requérant tendant à ce qu'un haut responsable le représente à une réunion qui devait avoir lieu le 5 juillet 2008.

126. Le requérant répond en indiquant qu'il a fait rapport oralement au Directeur dans les premières heures qui ont suivi son retour au bureau et que cette formule avait été approuvée par M. Kante.
127. Le défendeur donne ces deux exemples pour convaincre le Tribunal que le requérant n'a jamais fait rapport de manière appropriée au Directeur. Après avoir examiné les annexes 22 et 23, le Tribunal ne considère pas qu'elles corroborent l'affirmation du défendeur. Aucun autre élément ne vient prouver que le requérant s'est systématiquement abstenu de faire rapport au Directeur au sujet des réunions auxquelles il l'avait représenté.
128. Il n'y a rien dans ce dossier qui permette de contester la validité de l'affirmation du requérant selon laquelle il a fait rapport oralement au Directeur et de dire que la formule des rapports oraux n'avait pas été approuvée par ce dernier ou qu'un rapport écrit était nécessaire, avait été demandé et n'avait pas été établi par le requérant. Le Tribunal n'est pas convaincu et trouve futile l'argument lui-même.

¹¹⁹ Réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

¹²⁰ Annexes 22 et 23 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

v) **Incapacité de contribuer efficacement à la formulation de la stratégie à moyen terme du PNUE**¹²¹

129. Le défendeur déclare qu'en septembre 2007, le requérant a été chargé de contribuer, au nom de la DELC, à la formulation de la stratégie à moyen terme du PNUE pour ce qui est de la DELC et de la gouvernance internationale de l'environnement. Le requérant a essayé de déléguer cette tâche et a demandé l'aide d'autres fonctionnaires, parmi lesquels le conseiller principal du Directeur exécutif pour les questions politiques et opérationnelles. Le requérant a établi deux projets qui, prétend le défendeur, étaient d'un niveau de « qualité (si) faible » que d'autres fonctionnaires (de rang inférieur au sien) ont dû être chargés de mener cette tâche à bien.

130. Le requérant nie avoir jamais délégué la tâche d'apporter les contributions en question. Il a pris contact avec M. [...], parce qu'il savait que celui-ci était à l'origine du projet, pour qu'il lui donne des indications sur ce que l'on attendait de lui. Il ajoute que le 27 septembre, tard dans la soirée, M. Kante est venu dans son bureau avec le premier projet et lui a dit qu'il le trouvait satisfaisant à l'exception du deuxième paragraphe. Il a dit textuellement *je peux m'accommoder du reste du texte*. Quand il a dit au requérant qu'il demanderait à quelqu'un d'autre de refaire le deuxième paragraphe, le requérant a insisté pour le faire lui-même, d'où la seconde version du document. On ne lui a jamais dit que son travail laissait à désirer. Finalement, un projet établi par M^{me} [...] a été révisé par le cabinet du Directeur exécutif et présenté aux États membres, lesquels y ont apporté des modifications importantes. Le requérant était d'avis que M^{me} [...] ne devait pas être rendue responsable du fait que les documents avaient été sensiblement modifiés,

¹²¹ Par. 46 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008. Le défendeur a fait état de l'annexe 24 de sa réponse.

parce que les avants-projets subissent de nombreux changements avant d'être finalement adoptés¹²².

131. Le défendeur s'appuie sur des courriels qui contiennent deux projets de document intitulés CONTRIBUTION DE LA DELC À LA STRATÉGIE À MOYEN TERME Version 1 et Version 2¹²³. À priori, l'annexe 24 ne corrobore pas l'allégation du défendeur selon laquelle le requérant n'a pas contribué efficacement à la formulation de la stratégie en question. Le conseil pour le défendeur n'a présenté aucun élément établissant que les documents étaient d'un niveau de « qualité (si) faible » que des fonctionnaires d'un rang inférieur à celui du requérant avaient fait un meilleur travail.

132. C'est à des spécialistes du domaine considéré qu'il appartient de juger de la qualité des documents en question, non au Tribunal en l'absence de rapports d'experts. Il est impossible pour le Tribunal et il serait même malavisé de sa part d'évaluer ces documents sans disposer de preuves techniques permettant de confirmer ou d'infirmer l'argument. Le requérant affirme de son côté qu'on ne lui a jamais dit que le travail qu'il avait produit était de mauvaise qualité. Sa réplique n'a pas été contestée par le défendeur. Le Tribunal ne peut donc pas tirer de conclusions quant à la plausibilité de l'argument du défendeur sur ce point.

vi) **Une absence inacceptable de compétences fondamentales essentielles pour les fonctionnaires en poste au siège du PNUE à Nairobi**¹²⁴

133. Le défendeur déclare que le requérant a violé les principes de base du professionnalisme. Il donne comme exemple le fait que le requérant a fait

¹²² Observations du requérant datées du 13 août 2008.

¹²³ Annexe 24 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

¹²⁴ Par. 47 et 51 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2009.

preuve d'un manque d'esprit d'équipe et d'aptitude à la planification et à l'organisation. Le défendeur se réfère aux objectifs du Millénaire pour le développement en précisant qu'il s'agissait d'un travail d'équipe. Le requérant ne serait pas « *parvenu à s'intégrer à l'équipe même après que des collègues d'un rang inférieur au sien eurent proposé de lui montrer comment élaborer un projet et qu'il eut reconnu être incapable de jouer son rôle* ». Le défendeur en conclut que le requérant manquait d'esprit d'équipe, qui est une compétence fondamentale à l'ONU.

134. Le défendeur déclare également que le requérant

a fait preuve d'un manque d'aptitude à la planification et à l'organisation, qui s'est manifesté par une incapacité de contribuer efficacement au processus participatif d'élaboration du mandat de la DELC et du sien propre, ainsi que par son incapacité d'informer d'une façon appropriée le Directeur de la DELC au sujet des mesures qu'il avait prises en tant que fonctionnaire responsable de la Division¹²⁵.

135. Le requérant fait valoir qu'il possédait toutes les compétences fondamentales pendant les cinq années où il avait été en poste à Montréal et qu'il ne peut comprendre comment ces compétences peuvent avoir disparu aussi vite à Nairobi.

136. On sait que l'Organisation attache une grande importance aux compétences fondamentales, qui sont prises en considération dans le PAS. Ces compétences sont les suivantes : communication, esprit d'équipe, planification et organisation, responsabilité, créativité, orientation des clients, familiarisation avec la technologie et importance attachée à la formation permanente. Dans son PAS établi à la fin de décembre 2005, le requérant a

¹²⁵ Réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008, par. 47.

obtenu la note correspondant à une performance exceptionnelle pour les compétences fondamentales suivantes : intégrité, professionnalisme, communication, esprit d'équipe, planification et organisation, et créativité.

137. Le défendeur invoque les allégations i) à v) ci-dessus pour montrer que le requérant ne possédait pas les compétences fondamentales requises à l'ONU. Le Tribunal juge les arguments présentés par le défendeur au sujet des liens existant entre ces allégations et la présente assertion inconsistants. En tout état de cause, les arguments avancés par le défendeur au sujet de la performance ou de la compétence du requérant n'ont pas convaincu le Tribunal.

138. On peut concevoir que le comportement professionnel d'un fonctionnaire quelle que soit sa classe puisse fluctuer. Le système a mis en place des processus pour remédier à ces variations du comportement professionnel.

139. Cela dit, une partie qui invoque un argument d'incompétence doit en prouver la validité. Cela est d'autant plus impératif lorsque l'allégation d'incompétence est dirigée contre un fonctionnaire qui a obtenu sur une aussi longue période la note correspondant à une performance exceptionnelle pour les compétences fondamentales.

140. Les éléments présentés ne permettent pas au Tribunal de conclure à l'incompétence de l'intéressé.

QUESTIONS JURIDIQUES SE RAPPORTANT À LA PERFORMANCE D'UN FONCTIONNAIRE

Les règles régissant le travail, la compétence et l'intégrité

Article 101 de la Charte des Nations Unies

141. L'Article 101 de la Charte des Nations Unies énonce comme suit les règles régissant le travail, la compétence et l'intégrité :

[I]a considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.¹²⁶

Statut établi conformément à la Charte

142. Conformément à la Charte, l'article 101.3 du Statut du personnel a été établi pour réglementer le recrutement du personnel, ses conditions d'emploi et son traitement. La portée et l'objet de ce Statut sont les suivants¹²⁷ :

[...] énonce(r) les conditions fondamentales d'emploi, ainsi que les droits, obligations et devoirs essentiels du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Il (le Statut) pose les principes généraux à suivre pour le recrutement et l'administration du Secrétariat. Aux fins du présent Statut, les expressions "Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies", "fonctionnaires" et "personnel" désignent tous les fonctionnaires du Secrétariat, au sens de l'Article 97 de la Charte des Nations Unies, dont l'emploi et la relation contractuelle sont définis par une lettre de nomination conformément aux règles fixées par l'Assemblée générale en application du paragraphe 1 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. Le Secrétaire général, en sa qualité de chef de l'Administration, édicte et applique dans un Règlement du

¹²⁶ Voir l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et l'article 101.3 du Statut du personnel ayant pris effet en 2009 (ST/SGB/2009/6).

¹²⁷ Statut du personnel ST/SGB/1999/5, texte de synthèse du 1^{er} janvier 2001; ST/SGB/2002/1, 1^{er} janvier 2002, et ST/SGB/2009/6.

personnel les dispositions, compatibles avec ces principes, qu'il juge nécessaires.

143. L'article 4.2 de l'ancien Statut, qui réglementait les conditions d'emploi du requérant, était libellé comme suit :

La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité¹²⁸.

144. Le nouvel article 4.2 dispose ce qui suit¹²⁹ :

La considération dominante en matière de nomination, de mutation ou de promotion des fonctionnaires doit être d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

145. La responsabilité du premier notateur en ce qui concerne la réalisation d'une évaluation des résultats inclut la prise des mesures correctives nécessaires¹³⁰. La prise de ces mesures s'impose dès qu'une faiblesse est détectée; le premier notateur doit alors s'entretenir de la situation avec le fonctionnaire intéressé et prendre des mesures correctives qui peuvent consister, par exemple, à élaborer un plan de mise à niveau¹³¹.

146. Étant donné que le requérant n'a jamais été informé que sa performance laissait à désirer, il est peu probable que des mesures correctives auraient pu

¹²⁸ Statut du personnel ST/SGB/1999/5, texte de synthèse du 1^{er} janvier 2001; ST/SGB/2002/1, 1^{er} janvier 2002.

¹²⁹ Statut du personnel ST/SGB/2009/6.

¹³⁰ Section 7.4 du document ST/AI/2002/3.

¹³¹ Section 8.3 du document ST/AI/2002/3.

être enclenchées. Le défendeur garde le silence sur les mesures prises par l'Administration, si tant est qu'elle en ait pris, pour informer le requérant sur sa performance ou remédier aux faiblesses présumées.

Principes de la légalité et du respect des formes régulières

147. Dans l'affaire *Tadonki c. le Secrétaire général*¹³², le Tribunal a écrit ce qui suit :

Le principe fondamental qui a inspiré les parties prenantes associées à la réforme de l'administration de la justice au sein de l'ONU a été la nécessité

« ... d'instituer un nouveau système d'administration de la justice indépendant, transparent, professionnalisé, doté de ressources suffisantes et décentralisé, qui obéisse aux règles applicables du droit international ainsi qu'aux principes de la légalité et du respect des formes régulières, et permette de faire respecter les droits et obligations du fonctionnaire et d'amener responsables et fonctionnaires à répondre également de leurs actions¹³³ ».

L'emploi donne naissance à des droits civils, ce que reconnaissent divers instruments juridiques internationaux. Le droit au travail est consacré par l'article 23.1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et est également codifié dans l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, qui souligne la nécessité d'assurer un « *emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales* »¹³⁴.

¹³² Affaire UNDT/NBI/2009/36, jugement rendu le 1^{er} septembre 2009.

¹³³ Résolution A/RES/61/261 de l'Assemblée générale.

¹³⁴ L'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme dispose que « (t)oute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage; l'article 6 du Pacte international est ainsi libellé : 1. Les États partie

La Cour européenne des droits de l'homme a jugé que le droit de poursuivre la pratique d'une activité professionnelle est un droit civil¹³⁵. Il n'y a aucune raison de ne pas appliquer ce principe à tous les contrats de travail dans toute société civilisée. Il s'ensuit que tout litige découlant d'un contrat de travail doit être tranché à l'issue d'une procédure équitable et que les dispositions garantissant le droit au travail doivent être interprétées d'une manière conforme aux normes internationales relatives aux droits de l'homme.

En vertu du principe du respect des formes régulières, l'Administration doit respecter ses propres règles relatives au personnel. Le Règlement du personnel énonce les principes à observer dans l'application aux fonctionnaires du principe du respect des formes régulières. Ces principes figurent dans la disposition 1.1 c) :

*Le Secrétaire général garantit le respect des droits et des devoirs des fonctionnaires, qui sont énoncés dans la Charte, dans le Statut et le Règlement du personnel et dans les résolutions et décisions pertinentes de l'Assemblée générale*¹³⁶.

Par ailleurs, le Tribunal note que les chefs d'État et de gouvernement réunis au Siège de l'ONU à New York du 14 au 16 septembre 2005 ont réaffirmé leur foi dans l'Organisation des Nations Unies et réitéré leur attachement aux buts et principes consacrés par la Charte des Nations Unies et le droit

au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit; 2) Les mesures que chacun des États parties au présent Pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales.

¹³⁵ *Albert et Le Compte c. Belgique*, Cour européenne des droits de l'homme, 10 février 1983, A058.

¹³⁶ Règlement du personnel, circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2009/7, 16 juin 2009, disposition 1.1 c).

international. Ils ont également décidé de faire pleinement respecter les principes et droits fondamentaux au travail¹³⁷

Il s'ensuit que les règles et règlements de l'ONU relatifs au recrutement doivent être interprétés et appliqués d'une manière qui tienne compte des normes et règles internationales. Ils ne doivent pas être interprétés d'une manière restrictive, conformément au principe bien établi selon lequel les règlements doivent si possible être interprétés d'une façon conforme aux instruments internationaux.

La manière dont il est mis fin à un engagement doit donc être envisagée dans le contexte des droits du titulaire de l'engagement au respect des formes régulières et du respect par l'auteur de la décision du droit international et du principe de la légalité. En vertu de l'Article 1.3 de la Charte des Nations Unies, l'Organisation doit développer et encourager le respect des droits de l'homme. Le respect des normes internationales relatives aux droits de l'homme et l'interprétation des règles et règlements de l'Organisation d'une manière fidèle aux normes internationales impliqueraient donc qu'un fonctionnaire a le droit de travailler conformément aux modalités qu'il a acceptées et de bénéficier de conditions de travail équitables et d'une protection contre les procédés injustes pendant qu'il est au service de l'Organisation ».

148. Le Tribunal approuve les observations ci-dessus aux fins de la présente affaire.

La nécessité de se conformer aux règles du PAS

149. La performance des fonctionnaires est soumise à des règles. Cette performance doit être évaluée à la fin de chaque cycle¹³⁸. Le Tribunal a déjà

¹³⁷ Résolution A/RES/60/1 de l'Assemblée générale, Document final du Sommet mondial de 2005.

examiné les éléments d'information concernant la performance du requérant et a conclu que les éléments présentés par le défendeur ne prouvent pas que le requérant ne s'est pas acquitté des tâches exigées de lui.

L'évaluation

150. À la fin du cycle, le premier notateur et le fonctionnaire ont un entretien pour procéder à une évaluation générale des résultats obtenus au cours de la période. Le premier notateur donne son appréciation de la mesure dans laquelle son subordonné a atteint les objectifs ou les niveaux de prestation dont ils sont convenus au moment de l'établissement du plan de travail¹³⁹.
151. En l'occurrence, la procédure interne découlant des règles du PAS n'a tout simplement pas été appliquée. Comme l'indique l'instruction administrative pertinente de l'Organisation, l'évaluation des résultats a pour but de mettre en évidence les points forts et les points faibles du fonctionnaire et de mettre en place les mesures correctives éventuellement nécessaires. Cela n'a pas été fait. Rien n'indique que le requérant ait été informé de ses faiblesses. Tout ce que le défendeur a essayé de démontrer est que le requérant n'était pas parvenu à élaborer un plan de travail ni son mandat. Ce point a déjà été traité plus haut.

CONCLUSIONS SUR LA PERFORMANCE

152. Lorsqu'il a été muté à Nairobi, le requérant ne savait pas ce que l'on attendait de lui. On lui a fait croire qu'il serait chargé du Programme de Montevideo. Le défendeur soutient qu'au moment de la mutation du requérant, le PNUE ne doutait pas de son aptitude à apporter une contribution efficace à l'élaboration d'un nouveau Programme de Montevideo (Montevideo IV), à travailler de

¹³⁸ Section 9.1 du document ST/AI/2002/3.

¹³⁹ Ibid.

façon efficace avec ses collègues de rang élevé sur la question et à superviser ses collègues débutants et de rang intermédiaire. Après tout, si l'on en croyait son curriculum vitae, il avait acquis une vaste expérience juridique, possédait des compétences techniques dans le domaine de l'environnement aux niveaux mondial et régional, était au fait des problèmes environnementaux et disposait d'une expérience en matière de gestion du personnel.

Toutefois, peu après qu'il eut rallié son poste à Nairobi, il est apparu clairement qu'il ne possédait pas les compétences factuelles nécessaires, c'est-à-dire l'expérience, le savoir et une connaissance élémentaire du sujet, pour se voir confier dans ce domaine des responsabilités correspondant à son rang de D-1¹⁴⁰.

153. Pour prouver l'incompétence du requérant et étayer la thèse selon laquelle il était incapable de gérer le Programme de Montevideo, le défendeur fait état d'une lettre que le requérant avait adressée à M. [...], Chef du cabinet du Directeur exécutif du PNUE¹⁴¹. Selon le défendeur, le requérant avait reconnu n'avoir jamais entendu parler de ce programme, ce qui, fait-il également valoir, « *constituait une preuve supplémentaire du fait qu'il aurait été irresponsable de confier au requérant un programme aussi important que le Programme de Montevideo.* »¹⁴²
154. Le requérant conteste la déclaration du défendeur selon laquelle il n'avait jamais entendu parler du Programme de Montevideo. Il explique qu'il avait fait référence non à lui-même, mais à d'anciens collègues du SCDB¹⁴³.

¹⁴⁰ Triplique du PNUE, 17 septembre 2008, par. 26.

¹⁴¹ Lettre du requérant datée du 21 novembre 2006, annexe 8 de la triplique du 17 septembre 2006.

¹⁴² Réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

¹⁴³ Observations finales du requérant datées du 17 octobre 2008.

155. Le Tribunal ne considère pas que la lettre du requérant démontre un manque de compétence ou d'expérience. Dans cette lettre, il essayait d'analyser la question de la définition d'emploi et du mandat de la fonction consistant à se charger du Programme de Montevideo sous l'angle de ses qualifications et de son expérience.
156. Le Tribunal juge étrange que le requérant, qui avait été noté comme ayant pleinement obtenu les résultats attendus à Montréal, ait été d'une façon si soudaine et si brusque considéré comme aussi incompetent par l'administration du PNUE. L'argumentation du défendeur n'explique nullement comment cela a pu arriver.
157. Par ailleurs, l'explication du défendeur semble au Tribunal entachée d'une contradiction flagrante. D'un côté, il déclare que le requérant ne possédait pas les compétences factuelles requises pour le Programme de Montevideo, de sorte qu'il aurait été irresponsable de la part de l'Administration de l'en charger. D'un autre côté, il fait également valoir que la restructuration de la Division du droit et des conventions relatifs à l'environnement a amené à modifier sensiblement les fonctions du requérant et à lui en confier de nouvelles. C'est ainsi que ce dernier s'est vu attribuer le poste de conseiller principal en gouvernance.
158. Il ne fait aucun doute pour le Tribunal que le requérant n'a pas fait l'objet d'une évaluation équitable. Conformément aux grands principes énoncés dans la Charte et le Règlement du personnel, l'équité exigeait que ses résultats soient soumis à évaluation et qu'il lui soit donné la possibilité de contester l'évaluation selon la procédure en vigueur¹⁴⁴.

¹⁴⁴ Section 15 du document ST/AI/2002/3.

159. La décision du défendeur de ne pas renouveler l'engagement du requérant pour des raisons tenant à sa performance ne peut pas être considérée comme valide. Même en admettant que les éléments de preuve présentés puissent amener à conclure à l'insuffisance de ses résultats, la décision du défendeur est erronée dans la mesure où elle n'a pas été prise conformément à la procédure en vigueur. *Une organisation doit s'acquitter de son mandat d'une manière qui permette à son personnel de compter sur le fait que ses règles seront respectées*¹⁴⁵.

160. Comme l'a fait observer le Tribunal administratif de l'OIT,

(L)es constatations fondamentales ayant débouché sur la conclusion qu'une organisation doit respecter les règles qu'elle a instituées déterminent également la conclusion selon laquelle elle ne peut pas fonder une décision défavorable sur l'insuffisance des résultats d'un fonctionnaire si elle n'a pas respecté les règles instituées pour évaluer ces résultats¹⁴⁶.

161. Le défendeur ne peut pas invoquer l'absence de PAS pour justifier sa décision. Il est pertinent de se référer aux observations ci-après du Tribunal administratif de l'OIT, dans lesquelles le Tribunal a jugé qu'¹⁴⁷

(u)n(e) fonctionnaire dont la prestation est considérée comme insatisfaisante a le droit d'être informé(e) en temps utile sur les aspects de son travail qui laissent à désirer, de manière que des mesures puissent être prises pour remédier à la situation. Par ailleurs, il/elle a droit à ce que des objectifs soient fixés à l'avance de façon qu'il/elle sache sur quoi sera fondée l'évaluation de ses résultats futurs. Ce sont là des aspects fondamentaux de l'obligation

¹⁴⁵ Jugement 2170, Tribunal administratif de l'OIT.

¹⁴⁶ Jugement 2414, Tribunal administratif de l'OIT, 2 février 2005.

¹⁴⁷ Jugement 2414, Tribunal administratif de l'OIT, 2 février 2005.

d'une organisation internationale d'agir de bonne foi à l'égard de ses fonctionnaires et de respecter leur dignité.

162. Comme il a déjà été indiqué, entre son arrivée à Nairobi à la fin de janvier 2007 et le mois de novembre de la même année, le requérant a établi quatre mandats et un plan de travail. M. Kante n'a jamais réglé définitivement la question des projets de mandat et de plan de travail du requérant. L'absence même de ce rapport ou de tout rapport a privé ce dernier de la possibilité de contester les observations négatives faites sur sa performance avant le non-renouvellement de son engagement¹⁴⁸.

163. Le requérant se réfère à juste titre à un courriel qu'il a reçu de M. Steiner :

M. Steiner m'a finalement recommandé de ne pas me focaliser sur de menus détails administratifs, comme le fait de ne pas disposer de personnel, et de me concentrer plutôt sur mon nouveau mandat, afin de l'exécuter du mieux que je pouvais. Comme il me l'avait déjà dit en mars, il a répété qu'**il était heureux de renouveler mon contrat pour une année supplémentaire à la fin de 2007, mais se réservait le droit de ne pas le faire si l'on devait considérer que je n'avais pas obtenu les résultats attendus**¹⁴⁹ (c'est nous qui soulignons).

164. Il semble que les règles élémentaires de l'équité soient purement et simplement tombées aux oubliettes. L'interprétation des dispositions relatives au PAS rend incontestable le fait que ce mécanisme existe dans l'intérêt des fonctionnaires, de l'Administration et de l'Organisation. En ce qui concerne les fonctionnaires, la procédure du PAS garantit que les membres du personnel font l'objet d'une évaluation équitable, sont conseillés si des

¹⁴⁸ Voir par exemple *in re* Ahmad (N0.2) jugement 1298, Tribunal administratif de l'OIT, 14 juillet 1993.

¹⁴⁹ Annexe 8 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

faiblesses ont été détectées et ont la possibilité de contester la note qui leur a été attribuée. S'agissant de l'Administration, cette procédure lui permet d'améliorer la prestation de ses départements ou sections en leur confiant la responsabilité d'établir un plan de travail et de s'assurer des services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail en leur fournissant des conseils dans un climat de concertation. Quant à l'Organisation, la procédure du PAS garantit que l'action de tous concourt à la réalisation de l'objectif de l'Organisation énoncé dans l'Article 101.3 de la Charte.

165. En dépit de la déclaration de M. Steiner selon laquelle le renouvellement dépendrait des résultats de l'intéressé, des considérations extérieures ont de toute évidence vicié le processus. Le défendeur a manifestement bafoué les règles fondamentales régissant l'évaluation et sa contestation.

Allégations d'indiscipline

166. Pour justifier le non-renouvellement de l'engagement du requérant, le défendeur déclare également que

Le requérant a fait preuve d'indiscipline vis-à-vis de son supérieur hiérarchique et de l'Administration et a eu recours à des menaces contre eux. Le 17 juillet, telle a été son attitude lors d'un entretien entre le requérant et son supérieur hiérarchique. Le requérant a admis l'incident. Il importe de dire très clairement ici que de tels actes sont contraires aux valeurs éthiques et aux compétences fondamentales de l'ONU qui imposent de travailler et d'agir avec professionnalisme. Les menaces, le chantage et l'indiscipline ne doivent pas être tolérés dans le système des Nations Unies et il ne doit pas exister de mécanisme légitime visant à prolonger ou renouveler un contrat par la contrainte¹⁵⁰.

¹⁵⁰ Réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008, par. 48.

167. Le 17 juillet 2007, pendant un entretien entre le requérant et M. Kante, le requérant aurait prononcé des mots assimilables à des menaces ou à des actes d'indiscipline. M. Kante a consigné l'incident dans un courriel daté du même jour et adressé au requérant¹⁵¹. L'incident a également été signalé à M. Steiner neuf jours plus tard, le 26 juillet 2007.

168. Le 27 juillet, M. Steiner a écrit ce qui suit au requérant :

Le 26 juillet, j'ai reçu un courriel de M. Bakary Kante, Directeur de la DELC. Dans ce courriel, dont vous trouverez ci-joint copie, il indique que, pendant un entretien qu'il a eu avec vous, vous avez fait preuve d'indiscipline et l'avez menacé et/ou avez essayé d'exercer des pressions sur lui¹⁵².

169. Le requérant, prié de répondre, l'a fait le 3 août en s'inscrivant en faux contre le compte rendu fait par M. Kante de la rencontre du 17 juillet. Il a ajouté que :

Le compte rendu de M. Kante fait état de certaines observations que j'ai pu faire en réaction à des observations faites par lui, mais il les cite complètement hors contexte. Je le prouverai le moment venu [...]

Fait plus important, je ne l'ai jamais – je dis bien : jamais – attaqué ni tenté de l'intimider [...] implicitement ou explicitement pendant notre entretien¹⁵³.

170. Les accusations faites par M. Kante sont très graves; elle sont suffisamment graves pour justifier une enquête approfondie et indépendante. Une telle enquête aurait permis au requérant de présenter sa version des faits et aurait

¹⁵¹ Annexe 25 de la réponse du défendeur datée du 17 juillet 2008.

¹⁵² Ibid.

¹⁵³ Ibid.

permis de vérifier d'une manière appropriée et indépendante les faits tels qu'ils étaient présentés par les deux parties. Elle n'a jamais été ouverte.

171. Le défendeur n'a présenté aucune preuve pour établir l'authenticité des affirmations avancées dans ce courriel. Il ne fait aucun doute pour le Tribunal que la version des faits de M. Kante a été acceptée au pied de la lettre par l'Administration du PNUE. La culpabilité du requérant apparaît avoir été établie sans que celui-ci ait disposé d'un droit de réponse approprié.
172. Pour comble d'insulte, l'Administration apparaît à présent utiliser ces accusations controuvées pour justifier le non-renouvellement de l'engagement du requérant. Si elle n'a pas jugé elle-même les allégations suffisamment graves pour justifier une enquête, c'est faire preuve d'hypocrisie que d'estimer malgré tout qu'elles justifient le non-renouvellement de l'engagement du requérant.
173. Dans ces conditions, le Tribunal ne peut faire autrement que de ne pas tenir compte de la moindre de ces allégations méprisantes.

Les intérêts de l'Organisation et la mutation du requérant à Nairobi

174. Ayant examiné les faits et arguments présentés par les deux parties, ainsi que le témoignage de M^{me} Soliman, le Tribunal ne peut que conclure que la mutation du requérant à Nairobi a été une mascarade organisée par l'Administration du PNUE dans l'intérêt du Secrétaire exécutif de la CDB, M. Ahmed Djoghla. Tandis que M. Elmi parvenait à la conclusion hâtive selon laquelle le requérant devait être muté même si cela signifiait qu'il devrait travailler depuis son domicile ou être placé en congé avec traitement,

il était recommandé de tirer les enseignements de cette expérience pour remédier aux difficultés causées par l'attitude du Secrétaire exécutif.

175. Le Tribunal estime que le requérant a été muté non pas tant dans l'intérêt de l'Organisation ou dans le but d'utiliser les meilleures ressources de celle-ci aux fins de la réalisation des buts énoncés dans la Charte et dans le Règlement et le Statut établis conformément à cette dernière que dans l'intérêt du Secrétaire exécutif.
176. Il ne fait aucun doute pour le Tribunal que l'ensemble de l'opération a représenté un gaspillage de ressources matérielles et humaines. Il est difficile de dire pourquoi une telle opération a été entreprise s'il n'était pas question de tenir compte des résultats et des recommandations ou s'il n'était question d'en tenir compte que de manière sélective, et cela ne laisse pas d'être préoccupant.
177. Si les personnes qui avaient pour responsabilité essentielle de concourir à la réalisation des buts déclarés de l'Organisation s'étaient montrées plus objectives et soucieuses de l'intérêt de l'Organisation, le requérant, même s'il devait être muté, se serait assurément vu confier des responsabilités plus en rapport avec ses compétences et son expérience.
178. La question de savoir si le requérant « s'est porté volontaire » pour cette mutation ou non est dépourvue de pertinence. Il semble avoir accepté sa mutation de bonne foi et dans un esprit de coopération, et aussi parce qu'on lui avait promis qu'elle favoriserait sa carrière, qu'il serait chargé du Programme de Montevideo et qu'il verrait *s'ouvrir une nouvelle phase de [sa] vie, riche en stimulations professionnelles*¹⁵⁴.

¹⁵⁴ Résumé des événements survenus après le 9 juin 2006, annexe 10.

LE POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DE NE PAS RENOUVELER UN ENGAGEMENT DE DURÉE DÉTERMINÉE

179. Le défendeur présente également l'argument selon lequel, étant donné que le requérant avait un contrat de durée déterminée, il ne pouvait pas s'attendre à ce que son engagement soit renouvelé, ce conformément à la disposition 104.12 b) ii) du Règlement du personnel applicable à l'époque considérée. Le défendeur fait valoir que le Statut et le Règlement du personnel précisent bien que les décisions en matière de recrutement, de licenciement et de non-renouvellement relèvent du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général. En l'espèce, ce pouvoir du Secrétaire général avait été délégué au Directeur exécutif du PNUE¹⁵⁵.
180. Comme le défendeur le fait observer à juste titre, ce pouvoir discrétionnaire n'est pas sans bornes.
181. Il est bien établi en droit que tout pouvoir discrétionnaire conféré à une instance ou une autorité publique doit être exercé d'une manière judicieuse. À cet égard, le Tribunal juge le principe connu sous le nom de principe de *Wednesbury* instructif. Le tribunal qui a eu à connaître de l'affaire en question a considéré que

(l)e fait pour une autorité publique de ne pas avoir tenu compte de questions qui auraient dû être prises en considération, obligation qui découle explicitement ou implicitement de la loi qu'elle est censée appliquer, sera un abus de pouvoir discrétionnaire. De même, le fait de prendre en considération certaines questions que, au vu de l'objet du litige et de

¹⁵⁵ A/C.5/1505/Rev.1, 19 octobre 1973.

l'interprétation générale de la loi, le tribunal juge dépourvues de pertinence viciera le processus de prise de décision¹⁵⁶.

182. Il incombe naturellement au requérant de prouver que le pouvoir discrétionnaire a été exercé d'une façon non judicieuse. Une fois que le requérant a fait connaître ses prétentions, le défendeur a la possibilité de les contester ou de faire connaître les siennes propres. Le Tribunal doit ensuite examiner les éléments de preuve dans leur intégralité et déterminer si le requérant a prouvé la validité de sa thèse selon le critère de la plus grande probabilité.
183. Ayant examiné de la façon la plus attentive les arguments des parties, le Tribunal juge que le requérant a prouvé la validité de sa thèse. Il a appelé l'attention sur les événements qui ont abouti à sa mutation de Montréal à Nairobi, où il devait s'occuper du Programme de Montevideo, et montré comment cette mission lui avait été retirée sans la moindre explication. Il a expliqué les circonstances qui ont conduit à l'inachèvement de son PAS. On a jugé que ses résultats en tant qu'administrateur laissaient énormément à désirer sans que le défendeur lui donne la possibilité de réagir à pareille calomnie. Les faits montrent également que le requérant a été arbitrairement jugé coupable d'indiscipline et de chantage et d'avoir proféré des menaces, sans pouvoir exercer son droit d'être dûment entendu.

Réparation

184. Le requérant a demandé à être indemnisé pour les préjudices moraux, financiers et professionnels qu'il a subis. Il demande également un

¹⁵⁶ *Associated Provincial Picture Houses Ltd v Wednesbury Corporation* [1948] 1 King's Bench p. 223, p. 228.

dédommagement pour le « préjudice irréparable » causé à sa carrière à l'Organisation des Nations Unies¹⁵⁷.

Au vu des conclusions énoncées plus haut, le Tribunal ordonne au défendeur de verser au requérant un montant équivalent à vingt-quatre (24) mois de traitement de base net à l'échelon auquel il avait droit avant que son engagement ne soit pas renouvelé.

(Signé)

Juge Vinod Boolell

Ainsi jugé le 16 décembre 2009

Enregistré au greffe le 16 décembre 2009

(Signé)

Jean-Pelé Fomété, Greffier, TCANU, Nairobi

¹⁵⁷ Lettre au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, 21 août 2009.