



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n°	UNDT/NY/2016/047
Jugement n°	UNDT/2018/005
Date :	12 janvier 2018
Original :	Français
	anglais

Devant : La juge Alessandra Greceanu

Greffe : New York

Greffier : Morten Albert Michelsen, Administrateur chargé du Greffe

SARWAR

c.

LE SECRÉTAIRE GENERAL DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :
George G. Irving, PC

Conseil du défendeur :
Alan Gutman, SDA/ BGRS, Secrétariat de l'ONU

Introduction

1. Le 26 septembre 2016, le requérant, ressortissant du Bangladesh, ancien fonctionnaire, spécialiste des questions sociales (adjoint de 1^{re} classe) de classe P-2 affecté au Département des affaires économiques et sociales (le « DESA ou Département ») à New York, a introduit une requête contre le rejet par le Secrétaire général adjoint chargé du Département (SGA du DESA) de [sa] plainte formelle pour harcèlement et abus de pouvoir contre ses premier et second notateurs.
2. Le requérant demande, à titre de réparation, l'annulation de la décision contestée et le versement d'un montant correspondant à deux années de traitement de base net à titre de dommages-intérêts indirects et moraux.
3. Soutenant qu'elle est sans fondement « [l]e SGA du DESA ayant régulièrement classé la plainte en application de la section 5.18 a) de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2008/5](#) portant (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir), dès lors qu'il ressort du rapport d'enquête qu'il n'y a pas eu conduite prohibée », le défendeur demande que la requête soit rejetée.

Des faits

4. Le Tribunal retient l'exposé des faits de la cause ci-après tel qu'il résulte des paragraphes 12 à 19 et 21 à 35 du jugement du Tribunal du contentieux en l'affaire *Sarwar* UNDT/2016/178 :

12. Le 22 novembre 2013, le second notateur du requérant a porté dans Inspira [site de recrutement et d'affectation en ligne de l'ONU] son appréciation du comportement professionnel de ce dernier au titre de la période d'évaluation 2012-2013. S'étant entretenu avec ses premier et second notateurs le 22 novembre 2013, le requérant a été informé que son travail méritait l'appréciation « D – Performance ne répondant pas aux attentes », soit la plus faible note prévue. [...] au titre de ladite période 2012-2013

13. Le 6 décembre 2013, ayant signé dans Inspira l'appréciation relative à la période d'évaluation considérée, le requérant a présenté une déclaration en contestation de l'appréciation à lui attribuée au titre la période d'évaluation 2012-2013.

14. Le 16 décembre 2013, en ayant convenu avec son premier notateur, le requérant a consigné dans Inspira son plan de travail pour la période d'évaluation 2013-2014.

15. Les parties conviennent que le 31 décembre 2013, le premier notateur s'est entretenu avec le requérant pour « faire le bilan d'étape de la période d'évaluation 2013-2014 et arrêter le plan d'amélioration de la performance [“PAP”] », le bilan d'étape n'étant constaté dans Inspira que plus tard, soit le 4 avril 2014). Le même jour, le premier notateur a adressé, par courrier électronique, le texte d'un [PAP] au requérant, avec copie au second notateur, dans lequel il indiquait ce qui suit :

Comme suite à l'entretien que nous avons eu ce jour à midi pour discuter de votre (PAP), je vous fais tenir ci-joint le texte que nous avons examiné à cette occasion. Nous croyons comprendre au sortir de cet entretien que vous n'êtes pas d'accord qu'il y a lieu à [PAP] s'agissant de ces aspects de votre travail. Nous attendons de recevoir votre réponse pour décider de la suite.

Le Tribunal n'a pas été saisi de la pièce jointe comme élément de preuve.

16. Le 2 janvier 2014, le requérant a adressé à son premier notateur avec copie à son second notateur un courrier électronique exposant ses objections au [PAP], y relevant notamment que le premier notateur n'avait pas encore formellement approuvé dans Inspira son plan de travail pour la période d'évaluation 2013-2014, qu'il n'avait pas encore été procédé au bilan d'étape de la période considérée et qu'il ne pouvait se soumettre à un [PAP] tant qu'un bilan d'étape ne serait pas venu constater ses insuffisances.

17. Le 6 janvier 2014, le premier notateur a approuvé dans Inspira le plan de travail du requérant pour la période d'évaluation 2013-2014. Dans un courrier électronique adressé au requérant le même jour, elle a indiqué qu'il s'était tenu le 31 décembre un entretien avec le requérant et son second notateur au cours duquel nous avons examiné votre travail et discuté du texte final du rapport d'appréciation institué par le (Système électronique de gestion de la performance et de perfectionnement dit (« rapport e-PAS »)). Cet entretien était l'aboutissement de nombre d'entretiens se voulant l'occasion d'examiner votre travail au titre de la présente période d'évaluation [e-PAS] et d'arrêter un [PAP].

18. Par courrier électronique daté du 14 janvier 2014, le premier notateur, lui faisant savoir qu'elle attendait sa réponse à son courrier électronique du 6 janvier 2014 et que : « Nous sommes là pour vous aider, or nous continuons de constater des retards dans le cours des procédures concernant votre performance, ce qui nuit à l'atmosphère de travail et à l'exécution du plan de travail », a demandé au requérant de lui répondre au sujet du [PAP].

19. Ayant arrêté, le 28 janvier 2014, le texte de son rapport consécutif à la contestation de la première appréciation de la performance du requérant au titre de la période d'évaluation 2012-2013 (« [p]remier [r]apport du jury d'[e]xamen »), le jury d'examen y concluait qu'il fallait changer l'appréciation générale en « C – Performance répondant partiellement aux attentes », relever de « D – Insuffisante » à « C – À améliorer » l'appréciation attribuée au titre de la valeur fondamentale « Professionnalisme » ainsi que celles correspondant

aux compétences de base « Communication », « Planification et organisation » et « Créativité », l'appréciation correspondant à la compétence « Esprit d'équipe » devant être portée de « C – À améliorer » à « B – Pleinement satisfaisante ».

...

21. Le 31 janvier 2014, le Service administratif du Département [« SA/DESA »] a adressé au requérant le texte du [p]remier [r]apport du jury d'[e]xamen.

22. Par courrier électronique daté du 4 février 2014, le premier notateur du requérant a demandé à celui-ci de lui faire tenir toutes observations qu'il souhaiterait faire au titre du bilan d'étape de la période d'évaluation 2013-2011 en vue de lui permettre de le clore. Lui répondant par courrier électronique dans le courant de la même journée, le requérant a remercié le premier notateur des suggestions, remarques et avis ponctuels et concourus touchant ses problèmes de prestations qu'elle lui avait offert lors de l'entretien de la veille. Il a toutefois contesté l'observation qu'elle avait apparemment consigné dans Inspira selon laquelle il n'était pas d'accord avec le [PAP] qu'elle lui avait établi, en ces termes « Je n'ai pas manifesté de désaccord au sujet de tout [PAP], ayant au contraire voulu concourir à arrêter un [PAP] adossé à des discussions systématiques au sujet de mes prestations et de mon rapport [e-PAS] convenu pour ladite période ».

23. Le 12 février 2014, le premier notateur a adressé au requérant le texte d'un [PAP] modifié, censé courir du 12 février au 25 mars 2014.

24. Le 18 mars 2014, le contrat du requérant est prolongé de six mois.

25. Les 25 avril et 2 mai 2014, le premier notateur s'est entretenu avec le requérant au titre de l'évaluation en fin de période. Ayant fini d'évaluer dans Inspira la performance du requérant pendant la période d'évaluation 2013-2014, le 5 mai 2014, le premier notateur lui attribuera l'appréciation générale « D – Performance ne répondant pas aux attentes ».

26. Le 30 mai 2014, le second notateur approuve l'appréciation de la performance du requérant au titre de la période d'évaluation 2013-2014, appréciation dont ce dernier prendra note le 13 juin 2014.

27. Le 25 juin 2014, le requérant présente une déclaration en contestation de l'appréciation de sa performance au titre de la période d'évaluation 2013-2014.

28. Le 19 septembre 2014, l'engagement de durée déterminée du requérant est prolongé jusqu'au 31 octobre 2014.

29. Dans un rapport daté du 14 octobre 2014 (« [s]econd [r]apport d'[e]xamen »), le deuxième jury d'examen a porté à « C- Performance répondant partiellement aux attentes » l'appréciation générale du comportement professionnel du requérant pendant la période d'évaluation 2013-2014. [...]

30. Le requérant ayant, le 20 octobre 2014, saisi le SGA du DESA d'une plainte formelle pour harcèlement, traitement discriminatoire et abus de pouvoir, le groupe d'enquête saisi de l'affaire l'a entendu le 28 janvier 2015.

31. Le 30 octobre 2014, le Directeur de [la Division des politiques sociales et du développement social] du Département (« DSPD/DES »), a notifié au requérant la décision de ne pas lui accorder un engagement continu et de mettre fin à son service à l'expiration de son contrat de durée déterminée, le 30 novembre 2014, par lettre d'où il ressort ce qui suit :

Comme il résulte de votre offre de nomination datée du 16 décembre 2011, il vous appartenait de prouver pendant la période de stage de votre engagement que vous possédiez les qualifications requises pour faire carrière à l'Organisation des Nations Unies.

...

De l'issue des procédures de contestation de vos rapports d'appréciation des deux dernières périodes d'évaluation, il a été conclu que vos états de service ne répondent que partiellement aux attentes. Cela étant, il a été décidé de vous donner un préavis de trente jours et de prolonger votre engagement jusqu'au 30 novembre 2014, ceci valant dernière prolongation de votre engagement.

32. Le 7 novembre 2014, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de mettre fin à son service, saisissant également le Secrétaire général d'une lettre en demande de sursis à exécution de ladite décision.

33. Par lettre datée du 18 novembre 2014, le Secrétaire général à la gestion (« SGA/DG ») a informé le requérant que le Secrétaire général avait décidé de faire droit à sa demande de sursis à exécution et de prolonger son contrat jusqu'au 7 décembre 2014.

34. Par lettre datée du 4 décembre 2014, le SGA/DG a informé le requérant que le Secrétaire général avait décidé de maintenir la décision de mettre fin à son service.

35. À la fin de la journée ouvrable du 7 décembre 2014, il a été mis fin au service du requérant, son contrat de durée déterminée ayant expiré.

5. Le 12 février 2015, le requérant a introduit devant le Tribunal du contentieux une requête enregistrée comme affaire n° UNDT/NY/2015/003, contre les décisions de « non-renouvellement d'engagement », « refus d'octroi d'engagement continu », « licenciement ».

6. Au paragraphe 107 de son jugement *Sarwar* UNDT/2016/178, le Tribunal du contentieux a déclaré ce qui suit :

... Vu ce qui précède, le Tribunal DÉCIDE :

a. De faire droit à la requête en partie.

b. D'annuler la décision de mettre fin au service du requérant, le défendeur pouvant, en lieu et place de l'annulation de la décision, verser au requérant l'équivalent de douze mois de traitement de base net.

c. D'ordonner au défendeur de verser au requérant la somme de 5 000 dollars É-U à titre de dommages-intérêts non pécuniaires.

d. L'indemnisation sus-indiquée produira intérêt au taux préférentiel des États-Unis d'Amérique avec effet à compter de la date à laquelle le présent jugement deviendra exécutoire jusqu'au paiement de ladite indemnisation, ce taux préférentiel devant être majoré de cinq % à compter de 60 jours au-delà de cette date ».

7. Le Secrétaire général ayant interjeté appel, le Tribunal d'appel lui a donné gain de cause, annulant le jugement et rejetant l'appel incident formé par le requérant (intimé) en son arrêt *Sarwar* 2017-UNAT-757.

8. Le 20 octobre 2014, le requérant a saisi le SGA du DESA d'une plainte formelle pour abus de pouvoir, discrimination et harcèlement contre son premier notateur, [nom caviardé, M^{me} NS], et abus de pouvoir et manque de tact et de respect de la diversité contre son second notateur, [nom caviardé, M. JPG], se prévalant de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#). Il produira un complément d'informations utiles à sa plainte les 3 et 12 novembre 2014.

9. Ainsi qu'il est dit plus haut, il a été mis fin au service du requérant le 7 décembre 2014. Le groupe d'enquête saisi de la plainte a entendu le requérant le 28 janvier 2015, alors que ce dernier était occupé à se réinstaller avec sa famille des États-Unis au Royaume-Uni, si bien qu'il n'avait pas par devers lui la documentation nécessaire aux fins de cet entretien auquel il a néanmoins consenti, les membres du groupe d'enquête n'ayant cessé de lui souligner que c'était là l'entretien initial qui serait suivi de nombre d'autres ; or, ce sera là le premier et dernier entretien auquel il aura été invité.

10. À la suite de l'entretien téléphonique, le requérant a, le 5 février 2015, saisi le groupe d'enquête d'un complément d'informations tendant à préciser ses réponses à certaines questions à lui posées lors de l'entretien.

11. L'enquête a été clôturée le 15 mai 2015, mais le requérant n'en sera informé du résultat que l'année suivante, soit le 26 février 2016. On lui fera savoir que le texte du rapport d'enquête lui avait été envoyé dans un premier temps à une adresse électronique incorrecte sans accusé de réception, encore qu'il se soit agi là d'un document censé être confidentiel.

12. Le 14 avril 2016, le requérant a présenté une demande de contrôle hiérarchique des conclusions résultant du rapport d'enquête touchant la plainte pour harcèlement et abus de

pouvoir en date du 20 octobre 2014 qu'il avait déposé contre M^{me} NS et M. JPG, et le classement de ladite plainte, faisant valoir que le rapport émanant du DESA avait méconnu les griefs précis relevés dans sa plainte, dont celui tendant à faire établir que son supérieur hiérarchique avait, par ses agissements, contribué à créer un milieu de travail hostile.

13. Rendant sa conclusion le 1^{er} juillet 2016, le Groupe du contrôle hiérarchique ("GCH") viendra confirmer les conclusions du groupe d'enquête du DESA.

De la procédure

14. Le 26 septembre 2016, le requérant a introduit une requête contre le rejet par le SGA du DESA de « [sa] plainte formelle pour harcèlement et abus de pouvoir contre ses premier et second notateurs] en l'absence de toute enquête ».

15. Le 28 septembre 2016, par application de l'article 8.4 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux, le Greffe a transmis copie de la requête au défendeur, lui donnant pour instruction d'y produire sa réponse le 28 octobre 2016 au plus tard.

16. Le 28 septembre 2016, la juge de céans a été saisie de l'affaire.

17. Le 28 octobre 2016, le défendeur a produit sa réponse, y faisant valoir que la requête était mal fondée « [l]e SGA du DESA ayant régulièrement classé l'affaire par application de la section 5.18 a), de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2008/5](#) », dès lors « qu'il ressort [du] rapport d'enquête qu'il n'y a pas eu conduite prohibée ».

18. Par ordonnance n° 4 (NY/2017) du 10 janvier 2017, la juge saisie a demandé aux parties de confirmer qu'elles seraient en mesure de participer à une conférence de mise en état ("CME") le 19 janvier 2017, ordonnant également au défendeur de produire, le 13 janvier 2017 au plus tard, copie du rapport du groupe d'enquête présenté au SGA du DESA le 13 avril 2015, ainsi que toutes pièces à l'appui utiles à la cause.

19. Le 19 janvier 2017, les parties ont pris part à la CME, le requérant et son conseil, M. George Irving, par voie téléphonique, le défendeur y ayant été représenté par M^{me} Pallavi Sekhri, son conseil à l'époque.

20. Le 20 janvier 2017, à la suite de la CME, le Tribunal, par ordonnance n° 16 (NY/2017), a prescrit aux parties ce qui suit (soulignements omis) :

... le défendeur déposera le mardi 21 février 2017 à 17 heures au plus tard, un mémoire comportant :

- a. Le rapport final d'appréciation du comportement professionnel du requérant ; et
- b. Toutes mesures prises par l'Administration comme suite à toutes recommandations résultant de rapports de jurys d'examen, accompagnées de toutes pièces justificatives à l'appui.

... le requérant déposera le mardi 28 février 2017 à 17 heures au plus tard un mémoire comportant :

- a. les vues du requérant sur le rapport du groupe d'enquête et les pièces y jointes ;
- b. Les documents intéressant les rapports d'appréciation de son comportement professionnel et de procédures de contestation desdits rapports qu'il entend invoquer ;
- c. Un exposé venant expliciter toute demande de dommages-intérêts pécuniaires et moraux au vu du [jugement (*Sarwar*) UNDT/2016/178 du Tribunal du contentieux] ; et
- d. Toute documentation médicale et la liste, caviardée au besoin, des témoins dont le requérant entend se prévaloir à l'appui de sa demande de dommages-intérêts moraux.

... les parties déposeront également le mardi 28 février 2017 à 17 heures au plus tard un mémoire conjoint rendant compte au Tribunal de l'évolution de leur tentative de règlement amiable.

21. Le 21 février 2017, le défendeur a produit son mémoire comme suite au paragraphe 14 de l'ordonnance n° 16 (NY/2017).

22. Le 28 février 2017, le requérant a déposé son mémoire comme prescrit au paragraphe 15 de l'ordonnance n° 16 (NY/2017), informant par ailleurs le Tribunal que « [s'il] jugeait nécessaire de tenir une audience, il (le requérant) serait lui-même seul à comparaître comme témoin en sa cause et que sa déposition serait circonscrite à la seule question des dommages-intérêts moraux ».

23. Toujours le 28 février 2017, les parties ont déposé une écriture conjointe informant le Tribunal que, ayant tenté de régler leur litige à l'amiable, elles avaient cependant décidé de ne pas poursuivre dans ce sens.

24. Le 22 mars 2017, le Tribunal a, par ordonnance n° 51 (NY/2017), demandé aux parties de lui indiquer par écriture conjointe si elles seraient en mesure de participer à une audience d'une demi-journée à l'effet de lui permettre d'entendre le requérant au sujet de la question du préjudice moral.

25. Le 27 mars 2017, comme suite à l'ordonnance n° 51 (NY/2017), les parties ont informé le Tribunal qu'elles étaient en mesure d'assister à une audience entre les 2 et 5 mai 2017.

26. Le 29 mars 2017, le Tribunal a, par ordonnance n° 59 (NY/2017), convoqué les parties à une audience d'une demi-journée dans la salle d'audience du Tribunal à la date du 2 mai 2017 arrêtée d'un commun accord entre elles.

27. Le 2 mai 2017, le Tribunal a tenu l'audience programmée, le requérant y ayant comparu et déposé par voie téléphonique, son conseil M. George G. Irving et M^{me} Pallavi Sehkri, représentant alors le défendeur, étant présents dans le prétoire à New York.

28. Le Tribunal a informé les parties qu'une fois établi, le compte rendu de l'audience leur serait communiqué. Ces dernières lui ayant indiqué n'avoir pas d'autres éléments de preuve à produire en l'espèce, le Tribunal leur a ordonné de déposer leurs mémoires de clôture, ceux-ci devant traiter des seuls éléments de preuve dont il était déjà saisi, dans les trois semaines suivant la date à laquelle le compte rendu de l'audience aurait été affiché sur le portail de dépôt électronique d'écritures et à elles communiqué, délai auquel les parties n'ont soulevé aucune objection.

29. Par ordonnance n° 86 (NY/2017) du 5 mai 2017, le Tribunal a invité les parties à déposer leurs mémoires de clôture en y traitant des seuls éléments de preuve dont il était saisi à ce stade, au plus tard dans les trois semaines suivant la date à laquelle le compte rendu d'audience aurait été affiché sur le portail de dépôt électronique d'écritures et mis à leur disposition.

30. Le 8 mai 2017, le Greffe a informé les parties que le compte rendu de l'audience du 2 mai 2017 avait été affiché à leur intention sur le portail de dépôt électronique d'écritures et qu'elles devaient déposer leurs mémoires de clôture le 30 mai 2017 au plus tard.

31. Par ordonnance n° 93 (NY/2017) du 12 mai 2017, le Tribunal a invité le défendeur à produire copie des définitions d'emploi du requérant et de ses premier et second notateurs, ce que le défendeur fera le 19 mai 2017.

32. Le 30 mai 2017, les parties ont déposé leurs mémoires de clôture.

Arguments du requérant

33. Le requérant soutient, à titre principal, ce qui suit :

a. L'enquête était entachée de vices de fond et de forme. Quant au fond, le requérant a précisément replacé chacun de ses griefs dans son contexte, preuves documentaires à l'appui, tous éléments d'appréciation méconnus par le groupe d'enquête, lequel a au contraire forgé sa propre version des faits qu'il a qualifié de griefs aucun desquels le requérant n'avait soulevé dans sa plainte formelle. Exposés dans sa demande de contrôle hiérarchique, ces griefs n'ont jamais été examinés. Le groupe d'enquête a en outre méconnu la plus grave allégation de défaut de sensibilité culturelle faute d'avoir posé les bonnes questions, parlant au contraire de mauvaise prise de contact, d'absence d'orientation et de remarques et avis à titre d'information en retour, tous arguments que le requérant n'avait pas soulevés parce que non envisagés par la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) ; ni davantage celui de défaut d'inclusion dans l'équipe et, par suite, d'ostracisme. Le groupe d'enquête s'est en fait intéressé aux graves allégations constitutives de harcèlement psychologique collectif (mobbing) portées contre le requérant par certains de ses collègues encouragés en cela par le supérieur hiérarchique ;

b. La rigueur et la neutralité du groupe d'enquête étaient sujettes à caution en ce sens qu'il dit plus d'une fois dans le résumé de son rapport que le jury d'examen de la contestation avait relevé son appréciation à celle dite « À améliorer ». C'était là l'interprétation faite par le groupe d'enquête de l'appréciation résultant en fait du rapport d'appréciation, à savoir celle de « C – Performance répondant partiellement aux attentes ». Ce choix de mots négatif venant caractériser une appréciation positive autorise à douter de la neutralité du groupe d'enquête et du choix qu'il a fait de voir là uniquement une question de performance. Le groupe d'enquête n'a non plus ni tenu

compte des questions évoquées lors de l'entretien ni cherché à approfondir ses investigations ;

c. La procédure d'enquête était précipitée et superficielle en la forme. Le groupe d'enquête lui ayant une fois demandé de produire tel document qu'il n'avait pas par devers lui à ce moment-là, le requérant l'a renvoyé au jury d'examen qui détenait certainement ledit document, s'y étant largement référé à l'occasion de son rapport. Or, le groupe d'enquête n'a jamais pris contact avec le jury d'examen qui avait le document en question en sa possession ;

d. Ayant largement cité les deux rapports de jurys d'examen (s'agissant précisément de l'accusation de plagiat, d'absence de concours, d'attitude négative et de défaut de sensibilité culturelle outranciers) à l'occasion de sa plainte formelle pour harcèlement et abus de pouvoir sur le lieu de travail, le requérant comptait que le groupe d'enquête entendrait au moins le président des deux jurys d'examen ou, à tout le moins, l'un des membres desdits jurys ; or, il n'en a rien été ;

e. Ni le groupe d'enquête ni le Groupe du contrôle hiérarchique n'ont sollicité de précisions touchant les conclusions du jury d'examen du président dudit jury lequel, interrogé au sujet de l'enquête lors d'une audience sur le fond de l'affaire introduite par le requérant pour non-renouvellement de son engagement, a répondu n'avoir connaissance d'aucune plainte. On retiendra au passage que, ayant été chef du Groupe précédemment à M^{me} NS, le président du jury d'examen connaissait parfaitement la nature du travail en question ;

f. On ignore tout de la norme au regard de laquelle le groupe d'enquête ou le Département ont apprécié les éléments de preuve réunis. Le Tribunal d'appel a visé la Convention de l'Organisation internationale du Travail de 1958 (« OIT ») [concernant la discrimination (emploi et profession)] en ses articles 1.1 et 1.2 qui définit clairement la notion de discrimination ;

g. M^{me} NS continuera d'exercer harcèlement et représailles à l'encontre du requérant avec plus de hargne après que le jury d'examen de l'appréciation de sa performance pendant la période d'évaluation 2012-2013 a publié son premier rapport le 31 janvier 2014. Le requérant organisait alors une manifestation à l'occasion du

lancement de la publication phare dite Rapport sur la jeunesse mondiale (« WYR ») de 2013 prévu le 14 février 2014. Selon lui, les courriers électroniques malveillants et inutiles et autres types de correspondance peu amènes continueront de pleuvoir même après que la manifestation a été menée à bonne fin. Vu l'époque et le scénario des échanges, le requérant se doutait que son premier notateur lui en voulait d'avoir contesté son évaluation. Aux dires du requérant, le second jury d'examen a jugé cette critique à son encontre injustifiée et révélatrice d'une volonté générale de nuire. Selon le requérant, ses supérieurs hiérarchiques ont l'un et l'autre entrepris de salir sa réputation professionnelle notamment en portant contre lui des accusations de plagiat que le jury d'examen trouvera mal fondées et troublantes. Ces accusations caractérisaient l'abus de pouvoir de la part de ses supérieurs hiérarchiques qui ont créé un milieu de travail hostile fait de malaise, de stress et de tension. Or, le rapport d'enquête est muet sur ce sujet. M^{me} NS a traité le requérant avec reproche et dédain, poussant tacitement, de par son attitude, ses autres collègues à le minimiser ;

h. Les deux rapports de jurys d'examen ont retenu que l'un et l'autre notateurs avaient manqué de sensibilité culturelle à l'égard du requérant, recruté d'un pays en développement à la faveur d'un programme censé précisément asseoir la diversité, une des valeurs fondamentales de l'Organisation des Nations Unies. En outre, aux termes de l'article 2.3 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), dans leurs rapports, les fonctionnaires doivent tous faire preuve de « tolérance, de tact et de respect de l'autre » ;

i. Le requérant avait plus d'une fois appelé l'attention de M. JPG, son second notateur, sur le climat hostile qu'il vivait sous M^{me} NS, son supérieur hiérarchique, et demandé à être muté à un autre poste au sein du DESA, sans que la moindre mesure soit prise pour régler cette situation. Il demandera par la suite à la Directrice de la Division [nom caviardé, M^{me} DB], de le muter, ce à quoi celle-ci a consenti, lui demandant de s'en enquérir auprès de M. JPG. Le requérant s'étant enquis de cette mutation auprès de M. JPG, ce dernier l'informera que le Service administratif du Département n'en avait pas approuvé la solution. Le requérant prétend n'avoir aucune trace d'une telle communication ;

j. Le requérant invoque ensuite l'arrêt *Ivanov* 2015-UNAT-572 au paragraphe 27 duquel le Tribunal d'appel précise le traitement que le Tribunal du contentieux doit réserver aux rapports d'enquête versés au dossier de requêtes dont il est saisi ;

k. Le traitement réservé au requérant et à sa plainte est entouré d'opacité. Vient mettre en évidence la légèreté de l'enquête ceci qu'elle apparaît s'être strictement bornée à rechercher s'il y avait eu faute ou non. Selon la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), le groupe d'enquête est censé faire d'autres recommandations même lorsque la conduite en cause n'est pas passible de sanction disciplinaire. Que le rapport n'ait vu le jour qu'après qu'il a été mis fin à son service en excluait la possibilité. Le requérant recevra le rapport huit mois plus tard au moment où le Tribunal connaissait de sa première requête, ce qui était révélateur du profond cynisme qui aura entouré la procédure toute entière.

Arguments du défendeur

34. Le défendeur fait valoir ce qui suit :

a. La requête est mal fondée pour les motifs suivants : i) le SGA du DESA a régulièrement classé l'affaire par application de la section 5.18 a) de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) ; ii) il ressort du rapport d'enquête qu'il n'y a pas eu conduite prohibée ; iii) le groupe d'enquête saisi par le SGA du DESA a arrêté sa conclusion à l'issue d'une enquête à l'occasion de laquelle il a examiné tous éléments de preuve tendant à établir la conduite prohibée présumée ; et iv) le requérant n'a rapporté la preuve d'aucun vice de forme ayant entaché la conduite de l'enquête ou la décision du SGA du DESA ;

b. La section 5.20 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) envisage un nombre limité de motifs d'appel, seul l'intéressé "fondé à croire que les accusations de conduite prohibée ont fait l'objet d'une procédure irrégulière" pouvant former recours ;

c. En recherchant si la procédure suivie était régulière, le Tribunal du contentieux peut « examiner la suite administrative (acte ou omission) donnée par l'Administration [...] et [...] décider si elle l'a été conformément au droit applicable [et] apprécier également la régularité de la conduite de l'enquête » (*Nwuke* 2010-UNAT-099) ;

- d. Le Tribunal du contentieux n'est pas habilité à enquêter à nouveau sur la plainte (*Messinger* 2011-UNAT-123, *Luvai* 2014-UNAT-417). En présence de cas de conduite prohibée, le juge a pour seule mission d'examiner la suite donnée à la plainte par l'Organisation (*Luvai* 2014-UNAT-417). Il n'appartient pas au Tribunal du contentieux de se substituer au fonctionnaire responsable dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire qu'il tire de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) (jugement *Masyllkanova* UNDT/2015/088, confirmé par le Tribunal d'appel en son arrêt *Masyllkanova* 2016-UNAT-662) ;
- e. L'enquête a été menée conformément à la procédure organisée par la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), le requérant n'ayant rapporté la preuve d'aucun vice de forme qui en aurait entaché la conduite ;
- f. Ayant examiné la plainte du requérant datée du 20 octobre 2014, le SGA du DESA chargera, le 22 décembre 2014, un groupe d'enquêter sur la conduite prohibée présumée, ainsi qu'il est dit à la section 5.14 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), le soin en étant confié à deux fonctionnaires choisis de la liste d'enquêteurs formés tenue par le Bureau de la gestion des ressources humaines ("BGRH") ;
- g. Le groupe a enquêté sur la plainte du requérant pendant trois mois suivant la procédure instituée par les sections 5.15 à 5.17 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#). Il a examiné au total environ 150 pages d'éléments de preuve et toutes les pièces produites par le requérant ;
- h. La seule prescription expresse gouvernant la conduite de toute enquête de cette nature est édictée par la section 5.16 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), d'où il résulte que « [le] plaignant, le mis en cause et toute autre personne susceptible de détenir des informations utiles concernant la conduite en cause seront interrogés à l'occasion de l'enquête » ;
- i. Le groupe a satisfait à cette prescription de la section 5.16, ayant interrogé le requérant le 28 janvier 2015 et lui ayant, à cette occasion, ménagé la latitude d'exposer pleinement ses griefs et d'étayer sa plainte ;
- j. Le 29 janvier 2015, le requérant a confirmé que le procès-verbal de l'entretien rendait fidèlement compte de sa déposition au cours dudit entretien ;

k. Le groupe a par la suite entendu les premier et second notateurs du requérant. Au vu des dépositions et des éléments de preuve recueillis, il décidera d'entendre deux témoins supplémentaires qui étaient à ses yeux susceptibles de détenir des éléments d'information utiles à la manifestation de la vérité ;

l. Contrairement à ce que prétend le requérant, le groupe d'enquête n'était pas tenu d'entendre les membres de jurys d'examen de contestation de rapports d'évaluation. Tout groupe d'enquête a toute latitude pour décider de la manière d'enquêter sur telle ou telle plainte, y compris d'apprécier l'opportunité d'entendre quiconque serait susceptible de détenir d'utiles informations concernant la conduite en cause et s'il y a lieu d'approfondir ses investigations et/ou de réunir des éléments de preuve supplémentaires pour se prononcer (jugement *Masyllkanova* UNDT/2015/088, confirmé par le Tribunal d'appel en l'arrêt *Masyllkanova* 2016-UNAT-662). Le groupe d'enquête a ainsi décidé à juste raison qu'il était sans intérêt pour lui d'interroger les membres de jurys d'examen, ces derniers n'ayant pas été témoins oculaires de quelque conduite prohibée présumée. De l'avis du groupe d'enquête, les rapports de jurys d'examen rendaient pleinement compte des problèmes suscités par la gestion de la performance du requérant ;

m. Ainsi que le prescrit la section 5.17 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), le groupe d'enquête a établi un rapport détaillé présentant l'ensemble des faits établis, auquel il a joint toutes pièces justificatives utiles. Pour le défendeur, le requérant est mal fondé à reprocher au groupe d'enquête d'avoir méconnu les griefs de fond résultant de sa plainte, le groupe ayant examiné dans son rapport chacun desdits griefs et décidé que la preuve n'en avait pas été rapportée ;

n. Le groupe d'enquête a conclu dans le rapport final qu'il soumis au SGA du DESA le 13 avril 2015, qu'à en juger par les faits et éléments de preuve en sa possession le comportement des premier et second notateurs du requérant ne caractérisait pas quelque conduite prohibée au sens de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), estimant que les premier et second notateurs du requérant avaient donné à ce dernier des orientations et remarques ou avis utiles et constructifs et que rien n'autorisait à conclure que leur conduite était constitutive de discrimination, de harcèlement ou d'abus de pouvoir ;

o. Ayant examiné le rapport d'enquête, le SGA du DESA conclura qu'il en ressort qu'il n'y avait pas eu conduite prohibée imputable aux premier et second notateurs du requérant ;

p. Le 14 mai 2015, le SGA du DESA a informé le requérant de la décision de classer l'affaire, le rapport d'enquête n'ayant pas établi l'existence de quelque conduite prohibée, lui faisant tenir le résumé des constatations et conclusions dudit rapport. La décision a toutefois été communiquée au requérant à une mauvaise adresse électronique, si bien qu'il n'en recevra notification que le 26 février 2016. En prenant sa décision le SGA du DESA a fait application de la section 5.18 a) de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), d'où il résulte que s'il ressort du rapport qu'il n'y a pas eu conduite prohibée, le fonctionnaire responsable classera l'affaire. Le Tribunal a été saisi du texte du rapport d'enquête le 13 janvier 2017, le requérant en ayant ainsi reçu communication.

Considérations

Du droit applicable

35. L'article 2 du Statut du Tribunal du contentieux porte ce qui suit en son paragraphe 1 a) :

Article 2

1. Le Tribunal du contentieux administratif est compétent pour connaître des requêtes introduites par toute personne visée au paragraphe 1 de l'article 3 du présent Statut contre le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation pouQ :

a) Contester une décision administrative en invoquant l'inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail. Les expressions « contrat » et « conditions d'emploi » englobent tous les Statuts et règlements applicables et tous textes administratifs en vigueur au moment de l'inobservation alléguée ;

36. La circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2008/5](#) (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir) porte notamment ce qui suit (soulignements omis) :

Section 1

Définitions

...

1.2 Le harcèlement s'entend de tout comportement inacceptable ou déplacé, raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. Il peut s'agir de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, choquer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui ou à susciter au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Le harcèlement suppose d'ordinaire une série d'incidents. Les désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail qui ne caractérisent en principe pas le harcèlement ne relèvent pas tant des dispositions de la présente circulaire que de la procédure de suivi du comportement professionnel.

...

1.4 L'abus de pouvoir s'entend de l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Il consiste dans sa forme aggravée dans le fait pour l'auteur d'user de sa qualité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi (nomination, affectation, renouvellement de contrat, évaluation du comportement professionnel, promotion, etc., l'énumération n'étant pas exhaustive) d'autrui. Il peut également consister dans le fait de créer au lieu de travail un climat d'hostilité ou de vexation, fait d'intimidation, de menaces, de chantage ou de coercition, cette énumération n'étant pas exhaustive. L'abus de pouvoir constitue une circonstance aggravante de la discrimination et du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

...

Section 2

Principes généraux

2.1 Conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et aux valeurs fondamentales énoncées à l'alinéa a) de l'article 1.2 du Statut du personnel et aux alinéas d) respectifs des articles 101.2, 201.2 et 301.3 du Règlement du personnel, tout fonctionnaire a le droit d'être traité avec dignité et respect et de travailler dans un milieu exempt de toute discrimination, de tout harcèlement et de tout mauvais traitement. Toutes formes de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir sont par conséquent interdites.

2.2 L'Organisation prendra toutes dispositions voulues pour garantir des relations de travail harmonieuses et protégera son personnel contre toute forme de conduite prohibée, en prenant des mesures préventives et, à défaut, en organisant des recours efficaces.

2.3 Dans leurs rapports, les fonctionnaires doivent tous faire preuve de tolérance, de tact et de respect de l'autre. Toute forme de conduite prohibée au lieu de travail ou à l'occasion du travail constitue une violation de ces principes passible de sanction disciplinaire, que la conduite en cause survienne au lieu de

travail, à l'occasion d'un voyage autorisé ou d'une mission officielle ou à toute autre occasion susceptible d'entraîner des répercussions sur le lieu de travail.

2.4 La présente circulaire s'applique à tous les fonctionnaires du Secrétariat. Pourra porter plainte pour conduite prohibée tout fonctionnaire, consultant, sous-traitant, agent détaché à titre gracieux ou stagiaire, et toute autre victime présumée de conduite prohibée imputable à un fonctionnaire agissant à l'occasion du service.

...

Section 3

Responsabilités des fonctionnaires et responsabilités spécifiques des cadres, supérieurs hiérarchiques et chefs de département, de bureau ou de mission

...

3.2 Les cadres et supérieurs hiérarchiques prendront toutes mesures propres à cultiver un climat d'entente exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite prohibée. Ils donneront l'exemple par leur comportement irréprochable. Les cadres et supérieurs hiérarchiques veilleront à ce que toute plainte pour conduite prohibée soit traitée en toute diligence, équité et impartialité. Tout manquement aux obligations découlant de la présente circulaire pourra être considéré comme une faute professionnelle qui, si elle est établie, sera constatée dans le rapport d'appréciation annuel de l'intéressé et passible de sanction administrative ou disciplinaire, s'il y a lieu.

3.3 Les chefs de département ou de bureau veilleront à la mise en œuvre de la présente circulaire chacun dans son département ou bureau et au respect de ses dispositions par les cadres et autres responsables.

Section 4

Mesures préventives

...

4.5 Tout fonctionnaire devra se familiariser avec la politique de l'Organisation en matière de conduite prohibée et avec les différents moyens et recours internes organisés en pareil cas, étant également rappelée la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements et concourent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés résultant de la circulaire [ST/SGB/2005/21](#).

4.6 Afin de régler tous problèmes de nature à donner lieu à une conduite prohibée, les cadres et supérieurs hiérarchiques s'ouvriront à tout moment à leurs collaborateurs et veilleront à ce que tout fonctionnaire qui souhaite exprimer de bonne foi ses inquiétudes puisse le faire librement et sans craindre de représailles.

...

Section 5

Mesures correctives

...

5.3 Les cadres et supérieurs hiérarchiques devront prendre rapidement des mesures concrètes en présence de toute dénonciation ou allégation de conduite prohibée. Toute inaction pourra être considérée comme une faute professionnelle passible de sanction administrative ou disciplinaire.

...

Règlement par la voie non formelle

...

5.6 Le plaignant pourra demander l'assistance d'un tiers aux fins du règlement du différend par la voie non formelle. Selon la situation et la confiance que lui inspirerait tel ou tel interlocuteur, il pourra solliciter le concours de l'une des personnes suivantes :

- a) L'Ombudsman ou un membre du Bureau de l'Ombudsman ;
- b) Le conseiller du personnel du lieu d'affectation ;
- c) Un fonctionnaire des services de gestion des ressources humaines du lieu d'affectation ;
- d) Un membre de l'équipe Déontologie et discipline de la mission de maintien de la paix ou du Siège ;
- e) Un membre du comité exécutif de l'organe représentatif du personnel du lieu d'affectation ;
- f) Un représentant du personnel du département ou du bureau concerné ;
- g) Un fonctionnaire du Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme ;
- h) Le Coordonnateur pour les questions relatives aux femmes au Secrétariat ou le coordonnateur pour les questions relatives aux femmes dans le département ou le bureau concerné ;
- i) Un membre du Groupe des conseils ou du Bureau d'aide juridique au personnel ;
- j) Un supérieur hiérarchique, notamment le premier ou le second notateur.

En toute circonstance, le Service médical pourra être consulté pour avis. Le plaignant pourra également consulter à ses propres frais une personne de l'extérieur, par exemple un psychologue du travail ou un spécialiste du stress.

...

5.9 Quelle que soit l'issue de la procédure, les personnes visées au paragraphe 5.6 appuieront le plaignant à chaque étape, en consultation avec toutes personnes compétentes et en tenant compte des éventuelles conséquences

bénéfiques ou néfastes de la voie retenue. Le consentement de l'intéressé doit être recueilli au cas où il serait proposé d'affecter temporairement le plaignant ou le mis en cause à un autre poste.

...

Procédures formelles

...

5.14 Saisi d'une plainte ou dénonciation formelle, le fonctionnaire responsable appréciera rapidement si la plainte ou dénonciation a été faite de bonne foi et s'il y a lieu d'ouvrir une enquête officielle. Dans l'affirmative, le service responsable en confiera rapidement le soin à un groupe composé d'au moins deux fonctionnaires du département, du bureau ou de la mission concerné formés à cette activité ou, si nécessaire, choisis sur la liste établie par le Bureau de la gestion des ressources humaines.

...

5.16 Le plaignant, le mis en cause et toute autre personne susceptible de détenir des informations utiles concernant la conduite en cause seront interrogés à l'occasion de l'enquête.

5.17 Le groupe chargé de l'enquête établira un rapport détaillé présentant l'ensemble des faits établis et y joindra les pièces justificatives, telles que les déclarations écrites des témoins ou tout autre document ou pièce se rapportant à l'allégation de conduite prohibée. Il présentera son rapport au fonctionnaire responsable dans les trois mois suivant la date de dépôt de la plainte ou dénonciation formelle.

5.18 Au vu du rapport, le fonctionnaire responsable prendra l'une des mesures suivantes :

a) S'il ressort du rapport qu'il n'y a pas eu de conduite prohibée, le fonctionnaire responsable classera l'affaire et en informera le mis en cause et le plaignant, en résumant les constatations et conclusions de l'enquête ;

b) S'il ressort du rapport que les allégations sont fondées sur des faits qui, sans être de nature à justifier l'ouverture d'une instance disciplinaire, appellent des mesures administratives, le fonctionnaire responsable décidera du type de mesure à prendre, en informera le fonctionnaire concerné et prendra les dispositions nécessaires pour y donner suite. Les mesures administratives pourront consister en une formation obligatoire, un blâme, un changement de fonctions ou de responsabilités, un accompagnement psychologique ou toute autre mesure corrective appropriée. Le fonctionnaire responsable informera le plaignant des conclusions de l'enquête et des mesures prises ;

c) S'il ressort du rapport que la plainte est fondée et que la conduite incriminée constitue une faute, le fonctionnaire responsable portera l'affaire devant le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines pour sanction disciplinaire et pourra recommander la suspension du mis en cause pendant la durée de l'instance disciplinaire

suivant la nature et la gravité de la conduite en cause. Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines suivra les procédures disciplinaires applicables et informera le plaignant des conclusions de l'enquête et des mesures prises.

...

5.20 Le plaignant ou le mis en cause fondé à croire que les accusations de conduite prohibée ont fait l'objet d'une procédure irrégulière pourra former recours en vertu du chapitre XI du Règlement du personnel.

Section 6

Suivi

...

Suivi en cours d'enquête

6.4 Lorsqu'il est ouvert une enquête à la suite d'une plainte formelle faisant état de conduite prohibée, le chef de département, de bureau ou de mission prendra les mesures voulues pour suivre la situation du plaignant, du mis en cause et des services intéressés jusqu'au dépôt du rapport d'enquête, le but étant de faire en sorte que toutes les parties s'acquittent de l'obligation à elles faite de concourir à l'enquête et qu'aucune d'entre elles ne subisse de représailles par suite de la plainte ou de l'enquête. Le Bureau de la déontologie sera informé sans tarder de toutes représailles constatées, les dispositions de la circulaire [ST/SGB/2005/21](#) trouvant alors application. Le Bureau de la gestion des ressources humaines pourra demander des informations au chef de département ou de bureau, selon que de besoin.

...

37. La circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2009/4](#) portant (Modalités de promulgation des textes administratifs) édicte ce qui suit :

...

Section 4

Instructions administratives

...

4.2 Les instructions administratives sont promulguées et signées par le Secrétaire général adjoint à la gestion ou par tout autre fonctionnaire auquel le Secrétaire général a spécifiquement délégué ce pouvoir.

...

38. L'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#) (Système de gestion de la performance et de perfectionnement) porte ce qui suit :

...

Section 3

Période d'évaluation de la performance

...

3.1 Sauf les cas visés aux sections 3.2 et 3.3 de la présente instruction, la performance s'évalue sur une période de 12 mois, qui commence le 1^{er} avril de chaque année et finit le 31 mars de l'année suivante. Cette période peut cependant, dans les cas visés aux sections 3.2 et 3.3, être inférieure ou supérieure à 12 mois, sans pouvoir normalement être inférieure à 6 mois ni supérieure à 18 mois.

3.2 Lorsque le fonctionnaire recruté, muté ou réaffecté prend ses nouvelles fonctions en cours de période d'évaluation, il lui est établi un plan de travail individuel dans les deux mois. Il n'y a pas lieu d'établir de rapport e-PAS ou e-performance au fonctionnaire au service de l'Organisation des Nations Unies pendant moins de six mois durant la période d'évaluation.

...

Section 5

Notateurs et autres supérieurs hiérarchiques

5.1 Il est désigné pour chaque fonctionnaire au début de la période d'évaluation un premier notateur chargé :

- a) D'élaborer avec le fonctionnaire le plan de travail de ce dernier ;
- b) De dresser le bilan d'étape et de procéder à l'évaluation finale ;
- c) D'entretenir constamment le fonctionnaire de son travail pendant toute la période d'évaluation ;
- d) De conseiller, soutenir et encadrer le fonctionnaire en ce qui concerne l'organisation de sa carrière et l'élaboration de son plan de perfectionnement personnel ;
- e) D'élaborer en consultation avec le fonctionnaire, en cas de carences ou d'insuffisances dans la performance de celui-ci, un plan d'amélioration de la performance ;
- f) De veiller à ce que tous les rapports e-PAS ou e-performance du fonctionnaire soient établis conformément aux procédures prescrites.

...

Section 6

...

Plans de travail individuels

6.3 Le premier notateur concourt avec le fonctionnaire sous sa supervision à établir le plan de travail individuel de ce dernier pour la période d'évaluation. Il s'agit à ce stade a) d'établir des critères d'évaluation de la performance individuelle en définissant des objectifs, des résultats ou des réalisations ; b) de définir des compétences de base, des compétences en matière d'encadrement (le cas échéant) et des compétences liées à l'emploi (le cas échéant) ; et c) de

formuler un plan de carrière personnel, comme suit :

...

b) Compétences : les compétences définies dans la circulaire [ST/SGB/ 1999/15](#) constituent la norme par référence à laquelle la performance de tout fonctionnaire peut s'apprécier en toute rigueur et objectivité. Chacun doit faire la preuve de son adhésion aux trois valeurs fondamentales que sont l'intégrité, le professionnalisme et le respect de la diversité et du principe de l'égalité des sexes. Lors de l'entretien sur le plan de travail, le fonctionnaire et le premier notateur choisissent parmi les compétences et, le cas échéant, les compétences en matière d'encadrement, celles qui cadrent le mieux avec les objectifs, résultats et réalisations définis pour la période d'évaluation. Tout fonctionnaire exerçant des fonctions de direction ou d'encadrement est tenu d'inclure la gestion de la performance parmi les compétences retenues pour la période d'évaluation et de rendre compte de la manière dont il aura appliqué le Système de gestion de la performance et de perfectionnement. Il peut également retenir les compétences particulières exigées par tel ou tel emploi ;

...

Section 8

Notation

...

8.3 Le premier notateur évalue dans quelle mesure le fonctionnaire a atteint les objectifs, résultats et réalisations arrêtés dans son plan de travail. Il évalue aussi, et commente, la manière dont le fonctionnaire a montré qu'il justifiait des valeurs fondamentales et compétences de base acquises. Il peut faire des observations sur l'auto-évaluation du fonctionnaire. Le premier notateur est encouragé à s'entretenir avec le fonctionnaire, lors de l'entretien de fin d'année, des aspirations professionnelles de l'intéressé. Le premier notateur porte une appréciation générale sur la performance du fonctionnaire conformément à la section 9 ci-après.

...

8.5 Le rapport d'évaluation est examiné par le second notateur, qui formule toutes observations qu'il jugerait utiles. Toutes les parties signent le rapport e-PAS ou e-performance. En signant ce rapport, le fonctionnaire constate que sa performance a été évaluée, sa signature n'impliquant pas qu'il approuve cette évaluation. Il ne peut engager la procédure de contestation prévue à la section 15 ci-après tant qu'il n'a pas signé le rapport d'évaluation dans sa version définitive. Tout fonctionnaire qui ne signe pas le rapport e-PAS à lui présenté pour signature est réputé l'avoir fait à l'expiration d'un délai de 14 jours après qu'il l'a reçu. Il en est informé et le délai prévu à la section 15.1 pour la présentation d'une déclaration de contestation commence à courir à la date de cette notification.

...

Section 10

Insuffisances et performance insatisfaisante

...

10.2 Si les mesures visées à la section 10.1 ci-dessus n'ont pas remédié à l'insuffisance et si, à la fin de la période d'évaluation, l'appréciation générale « Performance répondant partiellement aux attentes » est attribuée au fonctionnaire, le premier notateur établi, en consultation avec le fonctionnaire et le second notateur, un plan écrit d'amélioration de la performance, pouvant couvrir une période allant jusqu'à six mois.

...

10.4 Si à la fin de la période d'évaluation, le fonctionnaire reçoit l'appréciation générale « Performance ne répondant pas aux attentes », il peut être mis fin à son engagement dès lors que les mesures prises en application de la section 10.1 ci-dessus ont comporté un plan d'amélioration de la performance dont l'exécution a commencé trois mois au moins avant la fin de la période d'évaluation.

...

Section 11

Application et suivi par les chefs de département et de bureau

11.1. Les chefs de département, de bureau ou de mission sont responsables de l'application du Système de gestion de la performance et de perfectionnement. Pour responsabiliser davantage l'encadrement à tous les niveaux, et pour souligner le rôle de premier plan de la direction dans la gestion de la performance, l'application du Système de gestion de la performance et de perfectionnement est un des indicateurs clefs retenus dans les plans d'action en matière de ressources humaines.

11.2 C'est au chef de département, de bureau ou de mission qu'il incombe au premier chef d'exécuter en temps voulu les diverses activités relevant du Système de gestion de la performance et de perfectionnement, de veiller généralement au respect des procédures et d'assurer l'application du système en toute rigueur et équité. Le chef de département, de bureau ou de mission favorise la communication entre fonctionnaires et supérieurs hiérarchiques, encourage les échanges et le dialogue permanents et veille à informer les fonctionnaires de toute modification du mandat ou des priorités du département ou du bureau.

...

39. De l'instruction administrative [ST/AI/2012/2/Rev.1](#) portant (Programme Jeunes administrateurs) il résulte notamment ce qui suit :

Section 1

Dispositions générales

...

1.2 Sont ouverts au recrutement dans le cadre du programme Jeunes administrateurs tous les postes d'administrateur P-1 et P-2 du Secrétariat qui sont inscrits au budget ordinaire, à l'exclusion des postes linguistiques, et jusqu'à 15 % des postes P-1 et P-2 des opérations hors Siège qui sont financés au moyen du budget ordinaire ou par des contributions volontaires.

1.3 En vertu de la disposition 4.16 b) ii) du Règlement du personnel, les recrutements à la catégorie des administrateurs d'agents des services généraux et des catégories apparentées, au Secrétariat de l'Organisation, se font exclusivement par voie de concours.

...

Section 2

Conditions d'admission

...

2.2 Les concours du programme Jeunes administrateurs sont ouverts à toute personne qui remplit les conditions suivantes :

- a) Avoir la nationalité d'un des États Membres participant au programme de concours cette année-là ;
- b) Ne pas avoir plus de 32 ans le 31 décembre de l'année du concours ;
- c) Maîtriser l'anglais ou le français ;
- d) Posséder le niveau de formation minimal défini au paragraphe 2.7 de la présente instruction et satisfaire à toutes autres conditions énoncées dans les avis de concours.

...

Section 7

Sélection et engagement des lauréats

7.1 Les lauréats du concours du programme Jeunes administrateurs sont admis à prétendre à une nomination à un poste de la classe P-1 ou P-2 qui serait disponible et pour lequel ils seraient qualifiés au Secrétariat.

...

7.10 Les lauréats titulaires d'un engagement permanent ou continu conservent cet engagement lors de leur sélection. Les titulaires d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement temporaire ou ceux qui ont passé le concours en tant que candidats externes sont engagés pour une période de deux ans, au terme de laquelle un engagement continu leur est proposé, sous réserve que leurs services donnent satisfaction, conformément à l'alinéa b) de la disposition 4.14 du Règlement du personnel. Un lauréat dont les services ne donnent pas satisfaction au terme de l'engagement initial de deux

ans, quelle que soit la nature de cet engagement, cesse ses fonctions conformément aux dispositions de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#), de l'alinéa a) ii) de l'article 9.3 du Statut du personnel et des alinéas c) ii) et h) de la disposition 9.6 du Règlement du personnel. Dans des circonstances exceptionnelles, le contrat de deux ans peut être prolongé d'un an maximum.

7.11 Les lauréats sélectionnés pourront être appelés à exercer leurs fonctions dans n'importe quel lieu d'affectation du Secrétariat de l'Organisation, dans le monde entier, sauf dans le cas prévu au paragraphe 7.5 ci-dessus. Ils resteront en poste à leur premier lieu d'affectation pendant au moins deux ans avant de pouvoir présenter leur candidature à un autre emploi. Les lauréats recevront deux affectations, l'affectation initiale devant être suivie d'une deuxième, distincte. Au terme de la période prévue pour leur première affectation, les lauréats sélectionnés seront invités à participer à un roulement conformément au paragraphe 8.2. Ils seront généralement envoyés dans un autre lieu d'affectation pour la deuxième affectation. Les lauréats nommés initialement à la classe P-2 peuvent faire acte de candidature à un poste de la classe P-3, dans le cadre du système de sélection du personnel, au terme de leur période d'engagement initiale de deux ans, s'ils remplissent toutes les conditions posées par l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#). Les lauréats nommés initialement à la classe P-1 seront promus à la classe P-2 après avoir accompli au moins deux années de services satisfaisants.

...

Section 8

Possibilités de perfectionnement

8.1 L'attribution de postes aux lauréats recrutés dans le cadre du programme Jeunes administrateurs repose sur une série de programmes structurés visant à développer le potentiel que les intéressés représentent pour l'Organisation en tant que fonctionnaires polyvalents, issus d'horizons divers et prêts à répondre à l'évolution de ses mandats.

8.2 Au terme de la période de deux années prévue pour leur première affectation dans la catégorie des administrateurs, les lauréats recrutés dans le cadre du programme Jeunes administrateurs participent au système de roulement visé au paragraphe 7.11.

8.3 Conformément à l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#) sur le système de gestion de la performance et de perfectionnement, les responsables sont tenus d'évaluer le travail des lauréats recrutés dans le cadre du programme Jeunes administrateurs, et pour ce faire d'établir un plan de travail, de définir des objectifs ainsi que des plans de formation et d'apprentissage, et de garantir une évaluation de leur comportement professionnel dans les meilleurs délais. Les lauréats reçoivent deux affectations distinctes, conformément au paragraphe 7.11 et une évaluation structurée de leurs résultats est effectuée pour ces deux affectations.

8.4 Chaque lauréat recruté dans le cadre du programme Jeunes administrateurs se voit assigner un mentor, qui lui fournit d'autres conseils afin de hâter sa bonne intégration dans l'Organisation.

...

40. L'instruction administrative [ST/AI/2001/7/Rev.2](#) (Programme de réaffectations organisées des fonctionnaires de la classe P-2 nommés à l'issue du concours national de recrutement, du concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs organisé à l'intention des fonctionnaires d'autres catégories, ou de leur participation au programme Jeunes administrateurs) dispose ce qui suit :

En application du paragraphe 6 de la section III.D de la résolution [51/226](#) de l'Assemblée générale, en date du 3 avril 1997, de l'alinéa c) de l'article 1.2 c) du Statut du personnel et du paragraphe 4.2 de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2009/4](#), le Secrétaire général adjoint à la gestion promulgue ce qui suit :

Section 1

Objet

1.1 Le programme de réaffectations organisées (le « programme ») a pour objet de mieux pourvoir à l'orientation, à la formation, à la mobilité et à l'accompagnement professionnel des fonctionnaires de la classe P-2 nommés à l'issue d'un concours national de recrutement, du concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs organisé à l'intention des fonctionnaires d'autres catégories ou de leur participation au programme Jeunes administrateurs au cours des cinq premières années de carrière dans la catégorie des administrateurs de façon à faciliter leur adaptation et à accélérer leur évolution vers une vie professionnelle productive et faite de satisfaction dans la fonction publique internationale.

1.2 À cette fin, la présente instruction établit les procédures suivant lesquelles les fonctionnaires relevant du programme sont appelés à exercer leurs fonctions à deux postes différents au cours de leurs cinq premières années de service. Les fonctionnaires recrutés par l'intermédiaire du programme Jeunes administrateurs doivent en principe changer de lieu d'affectation pour leur deuxième poste.

Section 2

Champ d'application

2.1 Sous réserve des dérogations prévues aux paragraphes 2.2 et 2.4, la participation au programme sera obligatoire pour les fonctionnaires de la classe P-2 appartenant aux catégories suivantes :

- a) Les fonctionnaires qui ont été nommés à l'issue du concours national de recrutement, du concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs organisé à l'intention des fonctionnaires d'autres catégories ou de leur participation au programme Jeunes administrateurs ;
- b) Les fonctionnaires qui comptent deux années de service depuis leur admission dans la catégorie des administrateurs.

2.2 Les fonctionnaires souhaitant différer leur participation au programme peuvent adresser une demande dans ce sens au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines dès lors qu'ils satisfont aux dispositions énoncées ci-dessus au

paragraphe 1.2 et sous réserve de l'approbation de leur supérieur hiérarchique.

2.3 Le programme ne concerne pas :

- a) Les fonctionnaires qui auront été promus à la classe P-3 depuis leur admission dans la catégorie des administrateurs ;
- b) Les fonctionnaires recrutés à des postes exigeant des compétences linguistiques spéciales auxquels s'appliquent les dispositions de l'instruction administrative [ST/AI/2000/1](#) (modifiée par l'instruction [ST/AI/2003/1](#)), intitulée « Conditions particulières régissant le recrutement ou l'affectation des candidats reçus à un concours organisé en vue de pourvoir des postes exigeant des compétences linguistiques spéciales ».

2.4 Le programme ne concernera normalement pas les fonctionnaires visés ci-après. Toutefois, ces derniers pourront demander au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines de les autoriser à y participer, sous réserve des conditions suivantes :

- a) Les fonctionnaires ayant déjà effectué une mutation latérale, telle que définie à la section 1 q) de l'instruction administrative [ST/AI/2010/3](#), depuis leur admission dans la catégorie des administrateurs pourront, pour améliorer leurs perspectives de carrière, demander une autre mutation latérale à la classe P-2, à condition qu'ils aient accompli au moins une année de service au poste auquel ils sont actuellement affectés et sous réserve de l'approbation de leur supérieur hiérarchique ;
- b) Les fonctionnaires ne comptant pas encore deux années de service depuis leur admission dans la catégorie des administrateurs pourront demander à participer au programme, à condition qu'ils aient obtenu l'approbation de leur supérieur hiérarchique. La participation au programme avant deux ans de service révolus ne sera approuvée que dans des cas exceptionnels ;
- c) Les fonctionnaires affectés temporairement pour une période de moins d'un an pourront demander à participer au programme, sous réserve de l'approbation de leur supérieur hiérarchique temporaire ainsi que du supérieur hiérarchique de leur service d'origine. Le poste d'origine doit en théorie être vacant pour participer au programme.

Section 3

Répertoire des postes à pourvoir

3.1 Le Bureau de la gestion des ressources humaines publiera au moins une fois par an un répertoire des postes à pourvoir, dans lequel seront inventoriés tous les postes P-2 vacants ainsi que les postes P-2 occupés par les fonctionnaires relevant du champ

d'application de la présente instruction, quelle que soit la source de financement du poste considéré.

3.2 Le répertoire recensera tous les postes à pourvoir dans tous les groupes professionnels et tous les lieux d'affectation, et décrira succinctement les fonctions correspondantes, de même que les conditions à remplir par tout candidat.

...

Section 5

Sélection

...

5.3 Le Bureau de la gestion des ressources humaines établira des concordances entre les postes à pourvoir et tous les participants de façon à assurer le plus grand nombre possible de réaffectations, en tenant compte des préférences qu'auront pu exprimer les candidats et les responsables des postes à pourvoir, ainsi que des priorités de l'Organisation concernant les ressources humaines.

5.4 Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines se prononcera sur la réaffectation ou non de chacun des participants. Ses décisions sont sans appel et les fonctionnaires comme les responsables des postes à pourvoir sont tenus de s'y conformer.

...

41. Le Tribunal relève que de la circulaire [ST/SGB/2014/1](#) portant (Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies) il résulte ce qui suit :

Disposition 9.12 – Certificat de travail :

Au moment de la cessation de service, l'Organisation remet à tout fonctionnaire qui le demande un certificat indiquant la nature de ses fonctions et la durée de son service. Si l'intéressé en fait la demande par écrit, le certificat mentionne aussi la qualité de son travail et son comportement dans l'exercice de ses fonctions.

42. La Convention n° 111 de l'Organisation internationale du Travail (« OIT ») (concernant la discrimination (emploi et profession)) (adoptée le 25 juin 1958 et entrée en vigueur le 15 juin 1960), dispose ce qui suit :

Article 1

1. Aux fins de la présente Convention le terme **discrimination** comprend :

- a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ;

- b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

...

43. La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 (adoptée le 10 décembre 1948) porte en son article 23 1) que :

Toute 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.

44. Du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (adopté le 16 décembre 1966 et entré en vigueur le 3 janvier 1976), il résulte ce qui suit :

Article 7

Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'à toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

- a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :
 - i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail ;
 - ii) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte ;
- b) La sécurité et l'hygiène du travail ;
- c) La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre

considération que la durée des services accomplis et les aptitudes ;

d) Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés.

45. La Convention américaine relative aux droits de l'homme de l'Organisation des États américains (adoptée le 22 novembre 1969 et entrée en vigueur le 18 juillet 1978) porte notamment ce qui suit :

Article 1. Obligation de respecter les droits

1. Les États parties s'engagent à respecter les droits et libertés reconnus dans la présente Convention et à en garantir le libre et plein exercice à toute personne relevant de leur compétence, sans aucune distinction fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la situation économique, la naissance ou toute autre condition sociale.

2. Aux effets de la présente Convention, tout être humain est une « personne ».

...

Article 5. Droit à l'intégrité de la personne

1. Toute personne a droit au respect de son intégrité physique, psychique et morale.

...

Article 11. Protection de l'honneur et de la dignité de la personne

1. Toute personne a droit au respect de son honneur et à la reconnaissance de sa dignité.

...

De la recevabilité

46. Ainsi que l'a déclaré le Tribunal d'appel des Nations Unies, le Tribunal du contentieux est habilité à rechercher *d'office* s'il a compétence *ratione personae*, *ratione materiae*, et *ratione temporis* (arrêts *Pellet* 2010-UNAT-073, *O'Neill* 2011-UNAT-182, *Gehr* 2013-UNAT-313 et *Christensen* 2013-UNAT-335), question qu'il peut soulever d'office comme étant de droit, son Statut lui interdisant de connaître d'affaires irrecevables.

47. Le Statut et le Règlement de procédure du Tribunal du contentieux sont on ne peut plus clairs s'agissant des conditions de recevabilité, édictant ce qui suit :

a. Est recevable *ratione personae* toute requête introduite par tout fonctionnaire ou ancien fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies, notamment du Secrétariat de l'Organisation et des fonds et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte (arts. 3.1 a) b) et 8.1b) du Statut) ou par les ayants droit de fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, notamment du Secrétariat de l'Organisation et des fonds et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte, souffrant d'incapacité ou décédés (arts. 3.1 c) et 8.1 b) du Statut) ;

b. Est recevable *ratione materiae* toute requête ainsi introduite par un tel requérant pour contester « une décision administrative en invoquant l'inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail » (art. 2.1 du Statut) après qu'il a préalablement demandé le contrôle hiérarchique de la décision administrative contestée dans les cas où ce contrôle est requis (art. 8.1 c) du Statut) ;

c. Est recevable *ratione temporis* toute requête introduite dans les délais fixés par les articles 8.1 d) i) à iv) du Statut et 7.17.3 du Règlement de procédure.

48. Il s'ensuit que pour être recevable toute requête doit satisfaire aux prescriptions impératives susmentionnées prises ensemble.

De la recevabilité *ratione personae*

49. Le requérant étant un ancien fonctionnaire, spécialiste des questions sociales (adjoint de 1^{re} classe) P-2, affecté au DESA à New York, sa requête est recevable *ratione personae*.

De la recevabilité *ratione materiae*

50. Le requérant conteste le rejet par le SGA du DESA de « [sa] plainte formelle pour harcèlement et abus de pouvoir contre ses premier et second notateurs en l'absence de toute enquête », qui constitue une décision administrative soumise à contrôle hiérarchique. Le requérant ayant saisi le Groupe du contrôle hiérarchique d'une demande à cet effet le 14 avril 2016, soit dans les 60 jours suivant la date à laquelle il a reçu notification de la décision – c'est-à-dire, le 26 février 2016 – sa requête est recevable *ratione materiae*.

De la recevabilité *ratione temporis*

51. Le Tribunal constate que le requérant l'ayant introduit le 26 septembre 2016, soit dans le délai de 90 jours suivant la date de réception de la réponse consécutive au contrôle hiérarchique– soit le 1^{er} juillet 2016– la présente requête est recevable *ratione temporis*.

De la compétence du Tribunal et de son office en la présente espèce

52. À l'occasion de son arrêt *Nwuke* 2010-UNAT-099, le Tribunal d'appel a défini l'office du juge en présence d'enquête sur des allégations de harcèlement, de discrimination et d'abus de pouvoir, en ces termes :

31. L'article 2 1) a) du Statut du [Tribunal du contentieux] vise les dispositions applicables du Règlement et Statut du personnel, circulaires du Secrétaire général et instructions administratives publiés par le Secrétaire général, dont la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2008/5](#) portant interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir laquelle prescrit en sa section 2.1 que « tout fonctionnaire a le droit d'être traité avec dignité et respect et de travailler dans un milieu exempt de toute discrimination, de tout harcèlement et de tout mauvais traitement ».

32. Il résulte également de la section 2.2 de ladite circulaire que « [l'] Organisation prendra toutes dispositions voulues pour garantir des relations de travail harmonieuses et protégera son personnel contre toute forme de conduite prohibée, en prenant des mesures préventives et, à défaut, en organisant des recours efficaces ». Elle prescrit en sa section 5.3 « [aux] cadres et supérieurs hiérarchiques (de) prendre rapidement des mesures concrètes en présence de toute dénonciation ou allégation de conduite prohibée, (t)oute inaction (pouvant) être considérée comme une faute professionnelle passible de sanction administrative ou disciplinaire »...

33. La circulaire [ST/SGB/2008/5](#) organise ensuite en pareil cas une procédure non formelle et une formelle dont elle décrit le rapport qui en sanctionne l'issue en sa section 5.17 en ces termes :

Le groupe chargé de l'enquête établira un rapport détaillé présentant l'ensemble des faits établis et y joindra les pièces justificatives.... Il présentera son rapport au fonctionnaire responsable dans les trois mois suivant la date de dépôt de la plainte ou dénonciation formelle.

34. Aux termes de la section 5.18 de la circulaire, le fonctionnaire responsable prendra l'une des mesures suivantes :

- a) S'il ressort du rapport qu'il n'y a pas eu de conduite prohibée, le fonctionnaire responsable classera l'affaire et en informera le mis en cause et le plaignant... ;

- b) S'il ressort du rapport que les allégations sont fondées sur des faits qui, sans être de nature à justifier l'ouverture d'une instance disciplinaire, appellent des mesures administratives, le fonctionnaire responsable décidera du type de mesure à prendre, en informera le fonctionnaire concerné et prendra les dispositions nécessaires pour y donner suite. Les mesures administratives pourront consister en une formation obligatoire, un blâme, un changement de fonctions ou de responsabilités, un accompagnement psychologique ou toute autre mesure corrective appropriée. Le fonctionnaire responsable informera le plaignant des conclusions de l'enquête et des mesures prises ;
- c) Troisième solution, s'il ressort du rapport que la plainte est fondée et que la conduite incriminée constitue une faute, le fonctionnaire responsable portera l'affaire devant le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines pour sanction disciplinaire et pourra recommander la suspension du mis en cause pendant la durée de l'instance disciplinaire suivant la nature et la gravité de la conduite en cause. Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines suivra les procédures disciplinaires applicables et informera le plaignant des conclusions de l'enquête et des mesures prises (note de bas de page omise).
- d) La circulaire envisage la dernière solution suivante en sa section 5.19 :

S'il ressort du rapport que l'accusation de conduite prohibée est mal fondée et procède d'intentions malveillantes, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines appréciera l'opportunité d'ouvrir une instance disciplinaire ou autre contre l'auteur de la plainte ou dénonciation.

Enfin, solution spécialement pertinente en la présente espèce, il résulte de la section 5.20 de la circulaire que « [le] plaignant ou le mis en cause fondé à croire que les accusations de conduite prohibée ont fait l'objet d'une procédure irrégulière pourra former recours en vertu du chapitre XI du Règlement du personnel ».

35. Le chapitre XI du Règlement du personnel ménage à l'intéressé la faculté d'introduire un recours devant le [Tribunal du contentieux], le [Tribunal du contentieux] pouvant, aux termes de l'article 10 de son Statut, ordonner l'annulation de la décision administrative contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée et le versement d'une indemnité (en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée ou de l'exécution de l'obligation invoquée, si la décision en cause porte nomination, promotion ou licenciement).

36. Vu les dispositions de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), du chapitre XI du Règlement du personnel et du Statut du [Tribunal du contentieux], le Tribunal d'appel conclut qu'en présence de griefs tirés de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), le fonctionnaire a le droit d'emprunter certaines voies de droit administratives et, s'il n'est pas satisfait de l'issue de son action, de saisir le juge de toute

décision administrative en cause. Le [Tribunal du contentieux] est compétent pour connaître de la suite administrative (acte ou omission) donnée par l'Administration à toute demande d'enquête, et apprécier si elle l'a fait dans le respect du droit applicable, le [Tribunal du contentieux] pouvant également se prononcer sur la régularité de l'enquête.

37. Ayant examiné la décision administrative entreprise, le juge pourra la confirmer ou l'annuler auquel cas, par application de l'article 10 de son Statut, le [Tribunal du contentieux] pourra en ordonner et l'annulation et l'exécution de l'obligation invoquée nécessaire pour rétablir la légalité.

38. De ce qui précède le Tribunal d'appel conclut que c'est à tort que le [Tribunal du contentieux] a déclaré irrecevable la requête introduite par *Nwuke*. *Nwuke* ayant bel et bien contesté la décision administrative motif pris de l'inobservation de ses conditions d'emploi, le [Tribunal du contentieux] était compétent pour décider ou non d'ordonner une enquête ou telles autres suites concernant les accusations et griefs de *Nwuke*.

...

40. Or, toutes accusations et demandes d'enquête sérieuses et raisonnables concourent grandement à permettre d'améliorer les rouages de l'administration et de maintenir l'Administration dans les limites de la légalité dans sa marche quotidienne. L'Administration a toute latitude pour apprécier l'opportunité d'ouvrir telle ou telle enquête. Elle peut engager sa responsabilité faute d'observer les principes et textes gouvernant l'Organisation, sa décision dans telle situation donnée où tel fonctionnaire pouvait prétendre à quelque enquête, étant justiciable de contrôle juridictionnel aux termes des articles 2. 1 a) et 10.5 du Statut du [Tribunal du contentieux] et 2 et 9 du Statut du Tribunal d'appel.

41. L'Assemblée générale a institué le nouveau système de justice interne et approuvé les Statuts du [Tribunal du contentieux] et du Tribunal d'appel. Les États Membres de l'Organisation des Nations Unies ont entendu se doter d'un « système ... indépendant, transparent, professionnalisé, dote 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 actions » ([A/RES/63/253](#), paragraphe 2 du préambule).

42. Dès lors que les Statuts, la compétence des deux Tribunaux et leur jurisprudence obéissent à ces buts élevés, le [Tribunal du contentieux] ne doit pas renoncer à exercer sa compétence en présence de matières comme la présente cause s'agissant de laquelle le justiciable tire des textes le droit invoqué.

...

46. Cela étant, il apparaît insensé et tout à fait paradoxal de le renvoyer aux procédures organisées par la circulaire [ST/SGB/2008/5](#). Au fond, *Nwuke* a déjà satisfait aux prescriptions dudit texte, son cas et ses griefs ayant déjà été examinés et appréciés par l'Administration. Par suite, étant compétent, le [Tribunal du contentieux] devait apprécier en droit la décision de l'Administration et ses actes ou omissions.

53. Le Tribunal du contentieux de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (« UNRWA ») a déclaré ce qui suit dans l'affaire *Dawas* UNRWA/DT/2015/009 (soulignements omis) :

45. Le Tribunal tire sa compétence de l'article 2 de son Statut, qui porte notamment ce qui suit :

Le Tribunal du contentieux administratif est compétent pour connaître des requêtes introduites par toute personne visée au paragraphe 1 de l'article 3 du présent Statut contre le Commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Office pouQ :

a) Contester une décision administrative en invoquant l'inobservation de ses conditions d'emploi ou de son contrat de travail. Les expressions « contrat » et « conditions d'emploi » englobent tous les Statuts et règlements applicables et tous les textes administratifs en vigueur au moment de l'inobservation alléguée ;

b) Contester une décision administrative portant mesure disciplinaire.

46. Le Tribunal d'appel a déclaré dans son arrêt *Messinger*, 2011-UNAT-123 ce qui suit :

À l'évidence, le Tribunal du contentieux ne tire pas de l'article 2 de son Statut compétence pour enquêter sur les plaintes pour harcèlement. Toutefois, s'agissant d'apprécier si les décisions administratives contestées étaient irrégulières, il a compétence pour examiner toutes allégations de harcèlement, ce que l'on ne confondra pas avec le fait d'enquêter *de novo* sur quelque plainte pour harcèlement.

47. Le Tribunal considère donc qu'il peut examiner la plainte pour discrimination, abus de pouvoir et harcèlement déposée par le requérant contre [nom caviardé, M^{me}. M], [Directrice des opérations de l'UNRWA en Jordanie (« DUO/J »)], même si le [Département des services de contrôle interne (« DSCI »)] a conclu dans son rapport que la preuve de la plainte du requérant n'avait pas été rapportée. En présence de tels cas, il appartient au Tribunal d'examiner les faits allégués et de dire s'ils sont établis avant d'apprécier s'ils peuvent être regardés comme constitutifs de discrimination, d'abus de pouvoir et de harcèlement.

...

65. Même si force est de les regarder à tout le moins comme fort regrettables lorsqu'elles sont le fait d'un haut responsable, assisté par des spécialistes des ressources humaines, on ne saurait automatiquement voir dans les irrégularités relevées plus haut des actes constitutifs d'abus de

pouvoir dès lors qu'elles auraient été commises de bonne foi. Le Tribunal en vient maintenant à rechercher si les irrégularités sus[-]évoquées caractérisent l'abus de pouvoir.

...

67. Il est souvent fort malaisé pour le Tribunal de distinguer entre mauvaise gestion et abus de pouvoir. Cependant, en l'espèce, les déclarations faites par la Directrice des opérations en Jordanie à l'occasion de l'enquête diligentée par le DSCI lèvent toute ambiguïté. Il en ressort que celle-ci avait irrégulièrement usé de sa qualité pour influencer le Commissaire général, ce qui entre clairement dans la définition de l'abus de pouvoir résultant de la [Circulaire générale] n°.06/2010 : « L'abus de pouvoir s'entend de l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui ».

...

70. En déclarant que ces faits allégués doivent être considérés comme établis, le Tribunal, loin de faire œuvre d'enquête nouvelle, se borne à relever que les faits allégués par le requérant sont très précis, qu'ils n'ont pas été contestés par le défendeur ni n'ont donné lieu à enquête de la part du DSCI. Toutefois, pour l'essentiel, les faits en question résultent de courriers électroniques versés au dossier comme éléments de preuve. Le Tribunal retient la solution dégagée par le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Messinger* 2011-UNAT-123, cité plus au paragraphe [...] 46 du présent jugement.

54. Confirmant les conclusions susmentionnées du Tribunal du contentieux de l'UNRWA venues écarter un rapport d'enquête à l'occasion de l'affaire Dawas 2016-UNAT-612, le Tribunal d'appel définira l'office véritable du contrôle juridictionnel en ces termes :

21. Le Tribunal du contentieux de l'UNRWA a exercé un contrôle juridictionnel très poussé de la décision administrative contestée. Il ne s'est pas ni à tort substitué à l'Administration ni livré à quelque enquête *de novo* comme le prétend le Commissaire général. Ayant examiné les mêmes faits et le rapport d'enquête, il a conclu que plusieurs vices de forme et de fond bien spécifiés étaient venus entacher l'issue de la procédure.

...

23. Ainsi que nous l'avons dit en l'affaire *Mashhour* 2014-UNAT-483 :

À l'évidence, le [Tribunal du contentieux] ne tire de l'article 2 de son Statut compétence pour enquêter sur des plaintes pour harcèlement. Toutefois, s'agissant de rechercher si les décisions administratives contestées étaient irrégulières, il entre dans la compétence du [Tribunal du contentieux] d'examiner toutes allégations de harcèlement, ce que l'on ne confondra pas avec le fait d'enquêter *de novo* sur telle plainte de harcèlement.

À notre avis, loin de s'être livré à une enquête nouvelle sur l'allégation de harcèlement portée par le (requérant), le [Tribunal du contentieux] de l'UNRWA a dégagé ses propres conclusions du rapport d'enquête et ce, à bon droit.

24. On peut raisonnablement voir dans les vices tels que la méconnaissance de la plainte pour harcèlement bien spécifiée, plusieurs exemples d'abus de pouvoir (singulièrement, alors que le fonctionnaire était en congé de maladie ou hospitalisé), dont le fait de lui adresser des courriers électroniques touchant l'évaluation de sa performance et de tenter de contraindre [le requérant] à prendre sa retraite pour raisons de santé autant d'entorses aux politiques et textes de l'Office caractérisant l'abus de pouvoir et le harcèlement.

...

27. Par suite, le Tribunal de céans souscrit à l'annulation de la décision administrative contestée sans ordonner la réintégration du fonctionnaire en l'espèce, ce dernier ayant été déclaré inapte à exercer ses fonctions pour raisons de santé.

55. Le Tribunal s'autorise de la jurisprudence de principe susmentionnée applicable en l'espèce pour examiner la plainte pour discrimination, harcèlement et abus de pouvoir portée par le requérant contre son premier notateur, M^{me} NS, et son second notateur, M. JPG, même si, ayant examiné le rapport du groupe d'enquête et les pièces justificatives à l'appui, le SGA du DESA a conclu qu'il en ressort que leur conduite n'avait pas violé le texte de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#). En présence d'un tel cas, il appartient au Tribunal d'examiner les faits allégués pour dire s'ils sont établis avant d'apprécier si les faits en question sont constitutifs de discrimination, de harcèlement et d'abus de pouvoir.

56. Le Tribunal relève que dans sa plainte le requérant porte des allégations de discrimination, de harcèlement et d'abus de pouvoir contre ses premier et second notateurs, cependant qu'il ressort expressément de sa requête qu'il conteste le rejet de sa plainte formelle pour harcèlement et abus de pouvoir en l'absence de toute enquête.

57. Le Tribunal se considère ainsi habilité à examiner la plainte du requérant pour harcèlement et abus de pouvoir contre ses premier et second notateurs encore que le SGA du DESA ait conclu qu'il ressort du rapport que la conduite de M^{me} NS et de M. JPG n'avait pas violé le texte de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#).

58. Le Tribunal relève également que le SGA du DESA avait chargé un groupe d'enquêter sur l'affaire et qu'il s'était fondé sur les recommandations dudit groupe pour prendre la

décision en cause et que l'allégation selon laquelle la décision contestée avait été prise en l'absence de toute enquête doit être rejetée comme mal fondée.

59. Le Tribunal commencera ainsi par rechercher si les faits allégués sont établis avant d'apprécier s'ils sont constitutifs de harcèlement et d'abus de pouvoir *quant au fond*.

Vices de forme

60. Le Tribunal relève qu'en l'espèce, le requérant ayant porté plainte pour harcèlement et abus de pouvoir contre ses premier et second notateurs le 20 octobre 2014, le SGA du DESA a, le 26 décembre 2014, chargé un groupe d'enquêter sur ses allégations de discrimination, de harcèlement et d'abus de pouvoir, groupe qui, au terme de son enquête, lui a soumis son rapport le 10 avril 2015.

61. Ainsi que la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) le prescrit impérativement en ses sections 5.14, 5.17 (dernière phrase) et 5.18 b) (dernière phrase), le soin de l'enquête devait être confié rapidement à un groupe celui-ci étant censé présenter son rapport dans les trois mois suivant la date de dépôt de la plainte formelle, soit en janvier 2015 c'est-à-dire trois mois à compter du 20 octobre 2014. Il appert que le groupe a été constitué plus de deux mois après la date de dépôt de la plainte, retard en la forme que rien ne justifie. Qui plus est, le rapport a été présenté le 10 avril 2015, soit près de six mois plus tard, le requérant n'ayant reçu communication du résultat de l'enquête que le 20 février 2016 parce que le texte du rapport lui avait été envoyé à une mauvaise adresse électronique.

62. Le groupe d'enquête n'a jamais entendu le requérant de nouveau après son premier entretien préliminaire du 28 janvier 2015 comme il l'en avait informé.

63. Le Tribunal juge fondés les griefs tirés par le requérant de vices de forme et y fait droit à cet égard.

Vices de fond

64. Le Tribunal relève que des paragraphes 4 à 11 de la plainte du requérant en date du 20 octobre 2014, il ressort ce qui suit (soulignements omis) :

... [M^{me} NS] et [M. JPG], étant mes [premier notateur] et [second notateur] respectivement, ayant évalué ma performance au titre des périodes d'évaluation

2012-13 and 2013-14, les deux années décisives pour ma carrière à l'ONU en tant que jeune cadre, m'ont attribué l'appréciation « D-Performance ne répondant pas aux attentes ». J'ai contesté les deux appréciations et les jurys d'examen m'ont donné gain de cause dans l'un et l'autre cas.

... Les appréciations de la performance en question étaient étroitement liées à la question de l'abus de pouvoir car elles rendent compte des sentiments que ma personne et non mon comportement professionnel inspire à [M^{me} NS] et [M. JPG]. En fait, [M^{me} NS] exerçait des représailles contre moi depuis que j'ai contesté son premier rapport d'appréciation de ma performance. Étant fonctionnaire, je tire expressément de la circulaire [ST/AI/2010/5](#) le droit de contester toute évaluation de ma performance. [M. JPG] n'a jamais fait cesser ces représailles. Je suis en mesure de produire la preuve documentaire du harcèlement psychologique et professionnel intervenu immédiatement après que j'ai présenté ma première déclaration en contestation.

... [M^{me} NS] a continué d'exercer harcèlement et représailles avec plus de hargne après que le rapport du jury d'examen concernant la période d'évaluation 2012-13 a vu le jour le 31 janvier 2014. J'étais alors occupé à organiser une manifestation à l'occasion du lancement de la publication phare dite Rapport sur la jeunesse mondiale [WYR] 2013, manifestation prévue pour le 14 février 2014 ; les courriers électroniques malveillants et inutiles et d'autres formes de communication peu amènes ne cesseront de pleuvoir même après que la manifestation a été menée à bonne fin. On m'a bombardé de courriers électroniques et autres correspondances désagréables du 31 janvier au 19 février. Vu l'époque et le scénario des échanges, je me doutais que mon premier notateur m'en voulait d'avoir contesté mon premier rapport d'appréciation, ce dont je suis en mesure de rapporter la preuve documentaire.

... [M^{me} NS] s'est montrée exagérément critique vis-à-vis de mon travail, n'ayant jamais reconnu mon ardeur à la tâche et ayant toujours cherché à me reprocher quelque chose. C'était là un comportement systématique qui n'a pas échappé aux jurys d'examen qui en feront expressément état dans l'un et l'autre rapports. [M^{me} NS] a également presque toujours cherché la petite bête voulant ainsi me saper le moral et la confiance.

... [M^{me} NS] et [M. JPG] ont l'un et l'autre plus d'une fois tenté de salir mon intégrité et ma réputation professionnelles, notamment en m'accusant de plagiat [...] dans nombre de cas, ce que le jury d'examen a trouvé proprement troublant. À mes yeux, ces accusations de plagiat trahissaient la mauvaise intention dont étaient animés mes supérieurs hiérarchiques d'user de pressions psychologiques et professionnelles sans motif pour nuire à mon bien-être personnel et professionnel.

... On m'affectait souvent à des tâches très exigeantes avec guère de soutien. On plaçait en moi des attentes dépassant de loin ma qualité actuelle de fonctionnaire de la classe P-2. Je me voyais également confier nombre de tâches *ponctuelles*, dont mes supérieurs n'ont jamais tenu compte à l'occasion de l'appréciation de ma performance, si ce n'est en mon grand dam.

... L'évaluation de mes états de service ainsi que d'autres aspects de mes relations personnelles avec [M^{me} NS] obéissaient souvent à quelque motif discriminatoire. [M^{me} NS] m'a toujours traité avec reproche et dédain, poussant

par son attitude, mes autres collègues à me minimiser. Elle n'a jamais rappelé à l'ordre quiconque dans l'équipe se comportait mal, l'encourageant au contraire toujours, ce dont je suis en mesure de rapporter la preuve.

... L'un et l'autre rapports des jurys d'examen ont conclu sans ambages que [M. JPG] et [M^{me} NS] ont manqué de sensibilité culturelle à mon égard. Leurs rapports avec moi étaient empreints de préjugé et de manque de respect de la diversité, une des valeurs fondamentales de l'Organisation des Nations Unies, sans oublier que selon la section 2.3 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) « Dans leurs rapports, les fonctionnaires doivent tous faire preuve de tolérance, de tact et de respect de l'autre ».

65. Le Tribunal s'intéressera en outre aux vices de fond relevés par le requérant touchant l'enquête et les constatations et conclusions du groupe d'enquête.

66. Le Tribunal relève qu'en l'espèce, le groupe d'enquête a interrogé le requérant en sa qualité de plaignant, M^{me} NS et M. JPG, les deux mis en cause, en leur qualité de premier notateur et second notateur, et M. BS, témoin proposé par le second notateur.

67. Le groupe d'enquête a également examiné les éléments de preuve documentaire suivants : échanges de correspondance entre le requérant et son premier notateur intervenus entre les 20 et 31 décembre 2013, 6 et 31 janvier 2014, 31 janvier et 31 mars 2015, les rapports e-PAS du requérant pour les périodes d'évaluation 2012-2013 et 2013-2014, et les rapports de jurys d'examen correspondants.

68. Des dépositions et éléments de preuve écrits, le groupe d'enquête dégagera les constatations et conclusions ci-après aux paragraphes 67 à 75 de son rapport :

... Le [g]roupe conclut qu'il ressort de la prépondérance de la preuve que la conduite du premier et du second notateur ne constitue pas un harcèlement délibéré ou malveillant systématique du [requérant] et qu'il n'y a pas eu conduite prohibée.

... Des éléments de preuve réunis par [le] [g]roupe il résulte que, contrairement à ses affirmations, [le requérant] s'est vu offrir orientations et avis et observations ponctuelles par ses premier et second notateurs et ses collègues depuis sa prise de fonctions au Service de l'intégration sociale, concours dont pouvait normalement escompter bénéficier tout nouveau jeune [administrateur]. On lui avait ménagé le temps de se familiariser avec le travail du Service et ses premier et second notateurs l'avaient régulièrement entretenu de ses lacunes et de la manière d'y remédier. Le [g]roupe a constat[é] que s'agissant de [la] période initiale de son travail, ses [s]upérieurs hiérarchiques avaient pour l'essentiel entretenu oralement le fonctionnaire de ses états de service à l'occasion de retours d'information ponctuels et d'échanges.

... Ni l'une ni l'autre parties n'ont pu produire d'éléments de preuve écrite suffisants à l'appui de ses affirmations. Elles ont su produire bien plus d'éléments de preuve écrite touchant la période postérieure à la première procédure de contestation, étant alors guidées par les recommandations du jury d'examen.

... Néanmoins, le [g]roupe considère que les avis et appréciations ponctuels que ses premier et second notateurs ont donnés oralement et par écrit au fonctionnaire alors qu'il était affecté à la Section de la jeunesse ne trahissent point quelque intention discriminatoire à l'égard [du requérant]. Le [g]roupe considère que étant donné les antécédents et l'avis du [j]ury [d']examen, le premier notateur gagnerait à garder trace écrite de tous entretiens qu'elle aurait avec [le requérant] au sujet du travail de ce dernier.

... Il ressort également des éléments de preuve produits que [le requérant] était bien accueilli dans l'équipe. Aux dires de toutes les personnes interrogées, [le requérant] était toujours invité et prenait part à toutes fêtes organisées par l'équipe, c'est-à-dire, anniversaires, déjeuners de bureau, sorties entre collègues, invitations chez [M^{me} NS], auxquelles il répondait d'habitude au moins une fois avant d'introduire sa première contestation en décembre 2013.

... S'agissant de l'allégation d'abus de pouvoir et d'appréciations et avis ponctuels à titre d'information en retour toujours négatifs de la part du premier notateur, le [g]roupe estime que lesdits avis et appréciations ponctuels se voulaient opportuns et constructifs suivant en cela le conseil donné par le jury d'examen et ne sauraient être regardés comme autrement intempestifs ou malveillants. Le fait que ces avis et appréciations ponctuels aient été souvent négatifs ne s'expliquait que par ceci que les prestations [du requérant] échouaient à répondre aux attentes du premier notateur. Les éléments de preuve écrite produits au sujet des échanges entre [le requérant] et ses premier et second notateurs ne comportent aucune observation ou mention écrite qui autoriserait le [g]roupe à conclure à l'existence de quelque harcèlement, abus de pouvoir ou d'autorité ou encore autres propos déplacés.

... En ce qui concerne le défaut de sensibilité culturelle reproché au second notateur, [le requérant] a admis lui-même ne pas se souvenir de cas où le second notateur aurait tenu des propos irrespectueux de sa culture ou de son pays. En outre, ainsi qu'il est dit plus haut, les échanges écrits en notre possession ne laissent pas apparaître la moindre réflexion ni le moindre ton que l'on pourrait qualifier de désobligeant ou culturellement irrespectueux. Les premier et second notateurs ont également fait observer que pendant qu'il travaillait au Service, [le requérant] n'avait jamais dit se sentir mal à l'aise ni dénoncé quelque manque d'égard pour sa culture de la part de ses premier et second notateurs ou collègues.

... Ayant examiné plus haut le courrier électronique du 4 avril 2014 et [...] du 5 avril [2014], le [g]roupe a exprimé l'avis que les supérieurs hiérarchiques avaient pris des mesures pour ne pas laisser se créer un climat hostile au fonctionnaire. Dépassés au départ par la réflexion d'un pair, nouveau venu dans la Section, que l'on pourrait qualifier de désobligeante les premier et second notateurs interviendront cependant opportunément pour remédier à la situation.

... De [...] ce qui précède le [g]roupe conclut que la conduite des premier et second notateurs [à l'égard] [du requérant] n'était justiciable ni de la section 1.2, ni de la section 1.4 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) ».

69. Le Tribunal se doit de rechercher si au vu de ses constatations et recommandations/conclusions, le groupe d'enquête était fondé à dire que les premier et second notateurs du requérant n'avaient pas exercé de harcèlement et/ou d'abus de pouvoir vis-à-vis de sa personne dans l'exercice de leur mission de gestion. Pour ce faire, il s'intéressera à la teneur des éléments de preuve mentionnés plus haut dont le groupe d'enquête avait été saisi.

70. Le Tribunal relève d'emblée qu'il est constant que le requérant a été recruté le 19 mars 2012 au titre d'un engagement pour une durée déterminée de deux ans comme spécialiste des questions sociales (adjoint de 1^{re} classe) à la classe P-2, échelon 6, à la Division des politiques sociales et du développement social du DESA, en tant que lauréat du concours national de recrutement de 2009 inscrit sur la liste d'attente, l'offre de nomination à lui faite stipulant que : « [T]out fonctionnaire recruté par voie de concours national de recrutement peut normalement compter se voir offrir un engagement continu après qu'il a accompli une période de stage initiale de deux années en vertu d'un engagement de durée déterminée », pendant laquelle l'intéressé doit prouver qu'il possède les qualifications requises pour faire carrière à l'Organisation des Nations Unies. L'offre de nomination stipule également que le fonctionnaire issu du programme Jeunes administrateurs doit acquérir de l'expérience à deux postes/fonctions différents, y compris au sein de deux unités administratives distinctes, notamment sous la supervision de deux différentes équipes de supérieurs hiérarchiques au cours de ses cinq premières de service en qualité d'administrateur. Après avoir accompli deux années de service à son premier poste, le fonctionnaire est censé participer à un programme de réaffectations organisés aux fins de sa mutation à un second poste/une seconde affectation suivant ses qualifications et les exigences de l'Organisation.

71. Le 21 novembre 2013, le premier notateur a procédé dans Inspira à l'appréciation de la performance du requérant au titre de la période d'évaluation 2012-2013.

72. Le 22 novembre 2013, le second notateur a porté dans Inspira son appréciation de la performance du requérant au titre de la période d'évaluation 2012-2013. Toujours le 22 novembre 2013, s'étant entretenu avec le requérant, les premier et second notateurs ont informé celui-ci que ses états de service pendant ladite période d'évaluation 2012-2013 méritaient l'appréciation « D – Performance ne répondant pas aux attentes ».

73. Le 6 décembre 2013, ayant signé dans Inspira l'appréciation correspondant à la période d'évaluation 2012- 2013, le requérant présentera le même jour une déclaration en contestation de l'appréciation de sa performance au titre de la période en question.

74. Le jury d'examen ayant soumis le rapport faisant suite à la contestation de la première appréciation de la performance du requérant au titre de la période d'évaluation 2012-2013 le 28 janvier 2014, le Service administratif du DESA a fait tenir au requérant le 31 janvier 2014 copie dudit rapport dans lequel le jury d'examen concluait que l'appréciation en cause devait être modifiée en « C – Performance répondant partiellement aux attentes », l'appréciation portée au titre de l'une des trois valeurs fondamentales et celle correspondant aux compétences de base devant être également relevées.

75. Le premier jury d'examen saisi de la contestation du rapport e-PAS du requérant concernant la période 2012-2013 a déclaré ce qui suit (soulignements omis) :

Conclusion

3. Ayant soigneusement examiné l'ensemble des éléments de preuve utiles en l'espèce, le [j]ury est d'avis qu'il y a lieu de porter l'appréciation générale à « C- Performance répondant partiellement aux attentes », les circonstances et motifs étayant cette conclusion étant exposés ci-après. Le [j]ury est également d'avis qu'il y a lieu de modifier l'appréciation portée par le premier notateur au titre des valeurs fondamentales et des compétences de base, ainsi qu'il est spécifié ci-après.

Observations quant à la forme et incidence sur l'évaluation

4. Le [j]ury constate en s'en préoccupant sérieusement qu'il n'a pas été procédé à l'examen du rapport e-PAS pour la période 2012-2013 dans le respect des délais prescrits par les sections 6, 7 et 8 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#). Le plan de travail initial a été consigné dans Inspira onze après le début de la période d'évaluation considérée, c'est-à-dire le 15 février 2013. Qui plus est, le bilan d'étape a été bouclé le 5 mars 2013, soit deux semaines plus tard et trois semaines seulement avant l'évaluation de fin de période censé intervenir le 31 mars 2013. Le fonctionnaire ayant fait son auto-évaluation le 24 avril 2013, le premier notateur a achevé son évaluation le 21 novembre, le second notateur ayant procédé à la sienne le 22 novembre 2013. Le fonctionnaire ayant signé l'évaluation le 6 décembre 2013, l'évaluation de fin de période s'est achevée ainsi huit mois après la fin de ladite période.

5. Aux dires des premier et second notateurs cette défaillance s'expliquait par le fait que le fonctionnaire avait retardé l'établissement du plan de mars 2012 à février 2013, explication peu crédible parce que non étayée par la moindre preuve. Le fonctionnaire a communiqué au premier notateur le texte d'un projet de plan de travail le 2 mai 2012, puis une autre mouture en juillet 2012 (le premier notateur ayant demandé à tous ses subordonnés de lui

soumettre un plan le 28 juin 2012). Le plan de travail ne peut être consigné qu'une fois qu'il a été visé par le premier notateur ; or, aucune preuve de visa intervenu avant mars 2013 n'a été produite. Le premier notateur n'a non plus à aucun stade de la période d'évaluation songé à approuver le projet de plan de travail à elle soumis pour enclencher en temps utile la période d'évaluation e[-]PAS. il est dès lors constant que, quoique nouvellement venu à l'Organisation, le fonctionnaire a soumis son plan de travail largement dans les délais.

...

Des responsabilités résultant de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#)

7. Le fonctionnaire : [l]e [j]ury estime, que bien qu'étant nouveau à l'ONU, le fonctionnaire s'est pleinement acquitté des tâches mises à sa charge par l'instruction [ST/AI/2010/5](#) en sa section 4. On peut douter qu'il ait sollicité des éclaircissements touchant les objectifs généraux de l'Organisation et la performance attendue de lui [ainsi qu'il est prescrit à la section 4.1 a) et b)]. Il reste que, quoique nouvellement venu à l'ONU, il a saisi son premier notateur de son premier plan de travail le 4 mai 2012, et qu'il est constant qu'il a cherché et consenti à s'entretenir avec cette dernière en vue de voir arrêter son plan de travail dans les délais fixés [4.1 c)] et qu'il a tout fait pour achever sans retard chaque étape de la procédure dont il a la responsabilité [4.1 d)].

8. Le premier notateuQ : [l]e [j]ury a relevé de sérieuses défaillances imputables aux premier et second notateurs dans l'exécution des tâches mises à leur charge par la circulaire [ST/AI/2010/5](#) en ses sections 5.1 et 5.3 respectivement. Le premier notateur ne s'est pas acquitté de l'obligation qu'elle avait d'élaborer avec le fonctionnaire le plan de travail de ce dernier et d'approuver ledit plan ; de dresser le bilan d'étape et de procéder à l'évaluation finale sans tarder et de veiller à voir établir tous les rapports e-PAS ou e-performance du fonctionnaire conformément aux procédures prescrites [5.1 a), b), c) et l)]. Le premier notateur n'ayant décidé d'entretenir le fonctionnaire chaque semaine de ses insuffisances que tard dans le cours de la période d'évaluation, on ne serait guère fondé à dire qu'elle ait promptement et opportunément prodigué les conseils, soutien et encadrement utiles au fonctionnaire [5.1 d)].

9. Le second notateuQ : [l]e second notateur a failli à l'obligation à lui faite par la section 5.2, n'ayant pas veillé à ce que le premier notateur applique comme il se doit les principes et procédures du Système de gestion de la performance et de perfectionnement [5.3 a)].

...

12. [...] Autrement dit, le [j]ury considère que la performance attendue du fonctionnaire par les premier et second notateurs était simplement trop élevée, la nature du soutien apporté à l'intéressé n'étant pas bien précisée.

13. Objectif 2. [l]e second objectif fixé par le plan de travail consistait pour le fonctionnaire à « concourir [à] établir » un rapport du Secrétaire général concernant un projet de série d'indicateurs pour le Programme d'action mondial pour la jeunesse. Le fonctionnaire prétend n'avoir pas reçu la moindre critique touchant la qualité du texte du projet qu'il avait soumis, ce qui semble crédible. Le second notateur a saisi le [j]ury d'une version du texte antérieur dans laquelle

avaient été insérés tout un ensemble de paragraphes. Il apparaît au [j]ury que le fonctionnaire a établi une simple série d'indicateurs, reprise du texte issu d'une réunion de groupe d'experts fondée sur une série d'indicateurs préexistante, se contentant d'y proposer un bref texte liminaire qu'il a présenté au second notateur avec lequel il collaborait directement à l'exécution de cette tâche. Inachevé, ce texte pouvait cependant servir de base de travail. Ni le fonctionnaire ni les premier et second notateurs n'ont produit quelque correspondance au sujet du projet de texte en question. Le second notateur a dit avoir confié à d'autres fonctionnaires le soin de mettre au point le rapport en y insérant le texte additionnel. Il n'y a aucune trace de quelque remarque ou appréciation ponctuelle adressée au fonctionnaire au sujet de son texte. On est dès lors fondé à croire qu'en l'absence de toute remarque ou appréciation, le fonctionnaire ait considéré que l'on n'attendait rien d'autre de lui. Cela étant, le [j]ury a du mal à apprécier la qualité du travail du fonctionnaire et à dire s'il a répondu aux attentes du son second notateur. Il est certain que le fonctionnaire aurait pu travailler davantage le texte inachevé si le second notateur avait choisi de le lui demander.

14. [...] ce qui rend d'autant plus difficile de se prononcer sur l'appréciation portée par les premier et second notateurs sur la performance du fonctionnaire, sauf à se fonder sur les dépositions de tiers.

15. Le premier notateur a soutenu que le fonctionnaire négligeait des tâches simples, par exemple, d'envoyer la bonne version de documents ; ne saisissant pas l'essence de négociations, il était incapable de saisir tel texte négocié dans l'ordinaire lors de négociations et s'exagérait ses résultats dans ce domaine d'activité, à savoir la confection d'une première version comportant un graphique de circulation. Le [j]ury constate qu'il est vrai que le fonctionnaire a commis des erreurs en envoyant des documents et qu'il lui fallait compter sur l'aide d'un collègue pour assurer le service de négociations. Toutefois, s'agissant toujours de ce domaine d'activité, l'exécution des tâches par elle confiées au fonctionnaire exigeaient du premier notateur qu'elle le prépare et l'encadre, les tâches en question ne cadrant sans doute pas avec celles confiées à tout fonctionnaire de la classe P-2 justifiant de moins d'un an d'expérience ailleurs au sein du Secrétariat de [l'ONU]. De plus, la délégation portugaise s'est bel et bien félicitée des services à elle fournis par le fonctionnaire et son collègue, le graphique de circulation produit par le fonctionnaire mais minimisé par ses premier et second notateurs devant le [j]ury, n'ayant cependant pas déplu audit [j]ury.

...

18. Le fonctionnaire s'était également vu assigner au titre de cet objectif, d'autres tâches, sur les cinq plus importantes desquelles le jury s'arrêtera ci-après [:]

1. Rédiger une lettre pour signature par le [Secrétaire général] en réponse à la lettre du Directeur exécutif du [Fonds des Nations Unies pour la population, (« FNUAP »)] transmettant le texte issu d'un forum consacré à la jeunesse tenu à Bali (Indonésie) ;
2. Établir un plan estimatif des coûts du fonds d'affectation spéciale du programme ;

3. Établir le texte de propositions relatives au programme aux fins de l'établissement du budget ordinaire 2014-2015 ;
4. Assurer la coordination des travaux du groupe de travail sur l'éducation du [Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (« SWAP »)] ;
5. Établir une fiche récapitulative de définitions de la jeunesse [.]

19. Les courriers électroniques porteurs des trois premières de ces tâches font tous état d'urgence et de délais très serrés ; le premier notateur exige en peu de mots du fonctionnaire qu'il s'en acquitte le jour même ou le lendemain. Comme nous l'avons fait observer s'agissant d'autres tâches, rien ou presque n'était venu préciser au fonctionnaire comment s'y prendre pour donner au premier notateur ce qu'elle attendait de lui. En outre- on l'a dit plus haut- les attentes placées en la personne du fonctionnaire dépassaient de loin les capacités d'un nouveau venu.

20. S'agissant premièrement de la réponse à la lettre du Directeur du FNUAP, le second notateur s'est dit, lors de l'entretien, consterné de lire dans le brouillon les mots « Je juge que la conférence a été un immense succès... » qu'il a trouvés totalement inacceptables puisque la conférence avait discuté de questions délicates ayant trait à la santé sexuelle et procréative, ce que le fonctionnaire n'aurait pas dû méconnaître. Il ressort également de l'observation faite dans le rapport ePAS au titre des valeurs fondamentales que le texte issu de la conférence « aurait été très controversé pour les États Membres » et que le fonctionnaire avait rédigé une réponse générale positive sans même consulter le texte issu de la conférence. On lui a reproché de ne s'être pas soucié de lire le texte en question avant de rédiger son brouillon, ledit texte n'ayant pas été joint à l'instruction à lui donnée par courrier électronique ; or, le fonctionnaire a prétendu avoir déjà trouvé en ligne le texte en question. De l'avis du [j]ury, l'appréciation excessivement négative est inutilement sévère et par trop catégorique[...]. Les observations formulées au titre du précédent paragraphe valent ici également.

21. En ce qui concerne la quatrième tâche, les premier et second notateurs ont reproché au fonctionnaire de n'avoir pas réussi à constituer un groupe de travail des organismes des Nations Unies pour arrêter d'un commun accord un texte sur l'éducation à insérer dans le futur de Plan d'action à l'échelle du système (SWAP). Trois autres fonctionnaires affectés au programme pour la jeunesse étaient également chargés de coordonner les travaux d'un groupe de travail. Rien n'est venu prouver que le fonctionnaire ait moins bien réussi que ses collègues à mettre au point en temps utile et à présenter sous une forme acceptable le fruit des travaux de son groupe de travail. Lors de son entretien, le premier notateur a affirmé que le fonctionnaire n'avait pris aucune initiative pendant au moins un mois en juin et juillet 2012 – on lui a toutefois présenté à cette occasion une correspondance écrite venant prouver le contraire. Le fonctionnaire n'a sans doute pas compris qu'il était censé faire office de convocateur et tenir son premier notateur opportunément informée.

22. Comme cinquième tâche, le fonctionnaire était censé confectionner une fiche récapitulative de définitions de la jeunesse, devant répondre de cette activité au second notateur. Le [j]ury a examiné un certain nombre de versions

de la fiche, le fonctionnaire en ayant établi deux moutures distinctes à l'intention de différents destinataires. Le second notateur a affirmé que malgré l'encadrement qu'il avait fourni, il lui faudra faire énormément remanier les versions de la fiche. Or, ayant examiné les diverses versions, le [j]ury les a trouvées de qualité acceptable, à une erreur mineure près.

...

29. Communication : Le premier notateur a attribué l'appréciation « D-Insatisfaisante ». Le [j]ury relève en s'en félicitant que le fonctionnaire s'est sérieusement attelé à améliorer son aptitude à la communication pendant la période d'évaluation, y compris en suivant les cours de rédaction en langue anglaise organisés par le BGRS. Il relève également que l'on s'accorde à dire de lui qu'il est de commerce facile, aimable, serviable et avide de connaissance. Le [j]ury considère toutefois que l'on a pu lui reprocher à bon droit de n'avoir pas su véritablement demander de l'aide lorsqu'il en avait besoin pour s'acquitter de telle ou telle tâche et s'est demandé s'il avait su tenir ses supérieurs dûment informés de l'évolution de ses tâches. Vu tout ce qui précède, le [j]ury considère que l'appréciation doit être relevée à « C-À améliorer ».

30. Esprit d'équipe : ayant retenu l'appréciation « C-À améliorer » le premier notateur l'expliquera devant le jury par la prestation du fonctionnaire à l'occasion du groupe de travail sur le Plan d'action SWAP. Toutefois, dans la mesure où elle ne l'a nullement justifié dans le rapport [e]PAS comme le prescrit l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#), cette appréciation doit être relevée à « B-Pleinement satisfaisante ».

31. Aptitude à planifier et à organiser : Le premier notateur a porté l'appréciation « D-Insuffisante » à laquelle le [j]ury ne souscrit [point]. Même si le fonctionnaire a sans doute mis beaucoup de temps à s'acquitter comme il se devait de tâches à lui confiées, le [j]ury a pu largement constater qu'il avait promptement exécuté certaines tâches nonobstant les délais parfois extrêmement courts à lui impartis. Le [j]ury estime dès lors qu'il y a lieu de relever cette appréciation à « C-À améliorer ».

32. Créativité : Le premier notateur a retenu l'appréciation « D-Insuffisante ». Les échantillons produits par le fonctionnaire à l'appui de sa contestation de cette rubrique ne répondaient pas aux attentes des premier et second notateurs. Toutefois, mesurant l'intérêt de certaines des initiatives énumérées, le [j]ury estime qu'il y a lieu de relever ladite appréciation à « C-À améliorer ».

33. En résumé, de l'avis du [j]ury, l'une des trois valeurs fondamentales et trois des quatre compétences de base méritent l'appréciation « C-À améliorer », l'appréciation générale devant, par suite, être également relevée à « C-À améliorer ».

Observations touchant les conseils et avis attendus du supérieur hiérarchique et le soutien à l'amélioration de la performance

34. Le [j]ury trouve préoccupant le [cas] même de la présente contestation qui résulte de ceci qu'un nouveau fonctionnaire, dûment recruté par voie de concours, a été mal noté pendant sa première année au service de l'ONU. Les membres du [j]ury ont ainsi cherché précisément à déterminer la nature des

conseils et concours que le fonctionnaire aurait reçu de ses collègues et, singulièrement, de son premier notateur, à ses débuts, étape décisive de sa carrière à l'Organisation. Presque rien ne prouve qu'il ait bénéficié du soutien voulu dans l'exercice de ses fonctions. En outre, on lui a confié certaines tâches dont l'exécution exigeait une somme d'expérience que l'on ne pouvait simplement pas lui prêter.

35. Le [j] trouve également préoccupant que les premier et second notateurs n'aient paru guère se douter que ce qui les opposait au fonctionnaire s'expliquait par ceci qu'ils étaient de cultures différentes, ayant pour l'essentiel mis en cause devant le [j]jury les mauvaises aptitudes de l'intéressé à l'expression orale et écrite. Or, le [j]jury a également relevé quelque défaut de sensibilité culturelle de la part des premier et second notateurs. Ainsi, premièrement, l'économie du texte du Rapport sur la jeunesse mondiale [WYR] devait reposer sur l'immigration d'une jeune personne. Devant le jury, les premier et second notateurs ont prétendu, non sans quelque audace, que le fonctionnaire devrait s'inspirer de sa propre expérience car, étant après tout ressortissant du Bangladesh, parti de son pays natal pour étudier en Europe, il avait maintenant trouvé un emploi. Deuxièmement, dans leur réponse à la déclaration de contestation, ils ont reproché au fonctionnaire de « s'exagérer son rôle » dans les réunions intergouvernementales, le jury ayant ainsi constaté que les premier et second notateurs minimisaient systématiquement l'intérêt de toutes tâches dont le fonctionnaire s'était dûment acquitté, dans les courts délais à lui impartis et à la satisfaction avérée de tiers (le représentant du Portugal, des collègues [des Nations Unies, par exemple]). Troisièmement, pour les premier et second notateurs, le fait que le fonctionnaire ait reconnu avoir commis des erreurs en exécutant certaines tâches venait confirmer que son travail ne répondait pas aux attentes. Le [j]jury croit au contraire que les excuses présentées par le [fonctionnaire] cachent mal ceci que, étant un nouveau venu à l'Organisation, il était sans doute culturellement mal préparé à demander conseil à ses supérieurs.

36. Le [j]jury ne souscrit pas à l'observation faite dans le rapport e-PAS par le premier notateur selon laquelle « le fonctionnaire ne répond pas aux normes attendues par l'Organisation », voyant là une trop hâtive conclusion mal étayée. De l'avis du [j]jury, vu les observations qu'il a faites plus haut, la performance du fonctionnaire mérite l'appréciation générale « À améliorer ». Le [j]jury exprime l'espoir que cette appréciation conduira le fonctionnaire à mieux s'atteler à répondre aux attentes placées en lui et ses supérieurs hiérarchiques à lui prodiguer tout l'encadrement voulu, afin de lui éviter d'être de nouveau mal noté pendant sa deuxième année de service. C'est ici le lieu de féliciter les premier et second notateurs qui ont su gérer efficacement un programme donnant lieu à une lourde charge de travail et des sollicitations sans cesse croissantes des plus hautes sphères de l'Organisation. Il reste que pour mieux souder l'équipe, la direction devrait songer à définir précisément en temps utile les résultats réalistes attendus de tout fonctionnaire, toutes attentes devant cadrer avec celles placées à l'heure actuelle en tout fonctionnaire subalterne de la classe P-2 recruté dans les autres unités administratives du Département et de l'Organisation et avec l'ancienneté de l'intéressé.

76. Ayant été arrêté le 28 janvier 2014, le rapport du premier jury d'examen a été distribué le 31 janvier 2014.

77. Ayant examiné l'échange de correspondances entre le requérant et son premier notateur concernant le rapport e-PAS pour la période 2012-2013 et après que le requérant a présenté sa déclaration en contestation dudit rapport (le 6 décembre 2013) et après que le rapport du jury d'examen a été mis à disposition (le 28 janvier 2014), correspondances dont copie a été adressée en partie à son second notateur, et dont le groupe d'enquête a été saisi, le Tribunal y a relevé ce qui suit comme éléments utiles :

a. Courrier électronique du 31 janvier 2014 :

Cher [requérant],

Au sortir de la réunion d'équipe d'hier à propos de la réunion de lancement du Rapport (WYR) je m'inquiète de l'état des préparatifs. Je vois les mêmes problèmes que ceux qu'on a eus à l'occasion des préparatifs de la [Journée internationale de la jeunesse, « IYD »] et je tiens à ce que vous les résolviez pour faire de cet important évènement un succès.

Certes, il ressort de la réunion qu'il reste encore beaucoup à faire, mais je ne suis pas sûre que nous y parviendrons, à en juger par votre planification. Comme vous ne nous avez pas donné la liste de points sur lesquels vous travaillez en prévision de la manifestation, je ne puis[...] en parler, mais lorsque nous les avons passé en revue l'un après l'autre, il est apparu qu'il restait encore beaucoup [à] faire []. [...]

Ce n'est pas là la première manifestation sur laquelle vous avez eu à travailler. Je dois me convaincre que vous êtes capable de planifier cette manifestation. S'il vous plaît, mettez-vous au travail sur cette manifestation et revoyons ça lundi. Merci.

[M^{me} NS]

b. Courrier électronique du 31 janvier 2014 :

Cher [requérant],

Désolée de devoir vous adresser ce nouveau mél, mais je continue de m'inquiéter pour le lancement du Rapport WYR.

Lors de la réunion d'équipe d'hier sur le lancement du Rapport, on a longuement discuté du (des) prospectus et de la publicité de l'évènement. On s'est tous accordé à trouver que vous étiez très en retard concernant la publicité de l'évènement. Or, il nous fallait avoir un joli prospectus, ceux que vous aviez confectionné et ceux proposés par [nom caviardé, M^{me} EN] ne convenaient pas pour un évènement de cette importance. [...]

[M^{me} NS]

c. Courrier électronique du 12 février 2014 :

Cher [requérant],

Nous avons de nouveau tenu hier à ma suggestion une réunion d'équipe sur le lancement du Rapport. Comme nous en avons discuté précédemment, j'aurais souhaité vous voir prendre l'initiative de faire le point et de planifier les choses avec l'équipe. Normalement, pour ce genre d'évènement pour lequel il est essentiel de pouvoir compter sur le soutien d'une équipe, on choisirait de tenir périodiquement des séances d'information/discussions. Sachant que nous avons discuté de problèmes d'esprit d'équipe et de communication, je suis déçue d'avoir dû chaque fois prendre l'initiative. Le problème s'était posé à propos de la manifestation de la Journée internationale de la jeunesse, mais il faut que ça marche mieux.

En outre, j'étais déçue de voir que vous n'aviez pas mis à jour le tableau de planification à l'intention de l'équipe ou de votre propre personne. Quand je vous ai demandé de mettre au point un outil de planification, mon idée était que vous vous en serviez à l'occasion des préparatifs pour vous permettre de tenir le cap et de tenir l'équipe informée et sûre de ce qu'elle a à faire. Je ne pensais pas à un tableau statique, dépassé à ce stade. Pour ce qui est de la planification, j'ai encore une fois relevé hier bien des détails restant à ficeler et je m'en inquiète. Je me rappelle vous avoir dit lors de réunions précédentes le souci que je me faisais au sujet du mélangeur, vous demandant de vous assurer qu'il marchait bien et serait performant. Vous venez maintenant seulement nous dire à quelques jours de l'évènement qu'il y a des soucis! Si vous vous étiez occupé de ce problème lorsque nous en avons parlé pour la première fois, on aurait pu y chercher d'autres solutions. Quelle ne fut également ma surprise de voir que [M^{me}. EN] ne savait toujours pas vraiment/ignorait encore ce qu'on attendait d'elle et n'avait reçu de vous ni ébauche/ni PowerPoint. C'est encore là une chose que je vous avais demandé de discuter, planifier et préparer avec elle voici des semaines.

Il ne vous échappera pas que je vous ai confié le soin de cet évènement pour vous permettre de faire fond sur l'expérience de la Journée internationale de la jeunesse pour gagner en métier et faire la preuve des aptitudes à planifier et à organiser, du sens de l'esprit d'équipe et de l'aptitude à la communication que vous pensiez posséder, toutes aptitudes importantes pour ce type de travail. Je dois dire qu'une fois de plus rien n'est encore venu dissiper les doutes que m'inspire l'évolution bien cahoteuse des préparatifs.

Encore que nous soyons dans une période très chargée, j'entends vous donner ces conseils, avis et encadrement ponctuels, en espérant qu'ils vous seront de quelque utilité.

[M^{me} NS]

d. Courrier électronique du 19 février 2014 :

Cher [requérant],

Je voudrais reparler de notre entretien du vendredi au sujet de l'évènement, qui a été un franc succès à mon avis. Les artistes que [nom caviardé, M^{me} L] nous a amenés étaient excellents et je pense que cette collaboration avec [M^{me} L] pourrait être le point de départ d'un remarquable partenariat.

Cela étant dit, je me sens le devoir de revenir sur la question des préparatifs. On a malheureusement déploré encore plus de retards et des problèmes inutiles qui ont rejailli non seulement sur vous mais aussi sur les autres membres de l'équipe. Maintenant que nous en avons fini avec l'évènement, le moment est venu à mon sens de faire le bilan de vos prestations et d'identifier les domaines où vous gagneriez à vous améliorer. Je ne doute point que vous gagneriez énormément à faire usage d'un outil de planification et à le partager avec vos collègues qui interviennent dans l'opération de planification. Imaginez-vous un peu si nous avions un tel outil à notre disposition dès le départ... si le [Département de l'information], notre équipe, et L en disposaient et s'en servaient aussi. Votre travail s'en serait trouvé facilité et chacun aurait été en mesure de vous épauler à l'occasion des préparatifs et de vous aider à entrevoir et résoudre tous problèmes bien à l'avance. Préparez-vous donc à venir discuter de cette question à notre entretien individuel hebdomadaire, l'idée étant que vous puissiez en prendre de la graine.

En outre, votre exposé était succinct sans forcément répondre aux attentes. En effet, il s'agissait de bien nous présenter brièvement à l'assistance, de lui expliquer grosso modo ce qu'était le Rapport en général et de lui donner un aperçu de la présente édition. Comme vous avez pu le voir, dans son exposé El a su fort bien illustrer son propos, offrant à l'appui un riche et séduisant condensé d'informations.

De plus, à l'occasion de ce genre d'évènement, j'aurais également souhaité voir l'un d'entre nous dire brièvement quelques mots à la fin, ne serait-ce qu'un mot de remerciement. Le temps pour moi de monter sur la scène la moitié des gens avaient quitté leur siège, de sorte qu'il cela aurait été plutôt gauche.

Vous voudrez bien retenir ce point ainsi que vos propres idées, de sorte que nous puissions y revenir lors de notre entretien.

Amitiés,

[M^{me} NS]

e. Courrier électronique du 28 février 2014 :

Cher [requérant],

Le présent mél a trait à votre prise de notes lors de réunions. J'ai demandé in extremis ce matin à une nouvelle P[-]2 membre de l'équipe, entrée en fonctions il y a [trois] semaines, de prendre des notes à une réunion tenue à 10 heures. Prière de voir les notes qu'elle m'a envoyées dès la fin de la réunion. Sans doute pourriez-vous vous en inspirer.

[M^{me}. NS]

f. Courrier électronique du 5 mars 2014 :

Bonjour [requérant],

Je vous fais tenir ci-joint la version que j'ai envoyée à [nom caviardé, M. O]. J'ai demandé à [nom caviardé, M^{me} S] de la revoir ce matin et d'y apporter certaines corrections/précisions. J'aimerais en discuter avec vous ce jour à l'occasion de notre entretien hebdomadaire.

[M^{me}. NS]

g. Courrier électronique du 19 mars 2014, 6 :41 du matin (non souligné dans l'original) :

Cher [requérant],

La qualité en laisse encore à désirer. Je vais devoir me rendre tôt au bureau de ce pas pour y travailler encore. Je suis très déçue que vous n'ayez pas été capable de produire un texte de BN [inconnu]/[éléments de discussions, (« ED »)] acceptable, au bout de deux années au DESA. Vous n'avez tenu compte ni du lecteur ni du fait qu'il sera vu par les corédacteurs, sans compter qu'il comporte des erreurs. Arrangez-vous pour venir tôt m'aider à le nettoyer.

[M^{me} NS]

h. Courrier électronique du 19 mars 2014 :

Cher [requérant],

Prière de trouver ci-joint les observations que m'inspirent vos notes. Je mets beaucoup de temps aujourd'hui à éditer votre travail. J'ai demandé à [M^{me} S] de m'aider à le faire.

Je me dois une fois de plus de vous demander de prendre le soin de fournir des informations dans les notes...si vous faites référence à quelque chose, veuillez bien donner des informations sur ce sujet. Veuillez bien regarder ceci et me donner votre réponse.

[M^{me} NS]

78. Le 12 février 2014, le premier notateur a envoyé au requérant le texte d'un PAP modifié censé trouver application du 12 février au 25 mars 2014.

79. Le 18 mars 2014, le contrat du requérant a été prolongé de six mois.

80. S'étant entretenu avec lui les 25 avril et 2 mai 2014 au titre de l'évaluation de fin de période, le premier notateur a fait dans Inspira l'évaluation de la performance du requérant le 5 mai 2014, évaluation qui sera approuvée par le second notateur le 30 mai 2014 et signée par le requérant le 13 juin 2014.

81. Ses états de service pendant la période d'évaluation 2013-2014 lui ayant valu l'appréciation « D-Performance ne répondant pas aux attentes », le requérant présentera le 25 juin 2014 une déclaration en contestation de ladite appréciation.

82. Le 19 septembre 2014, le requérant verra prolonger son engagement de durée déterminée jusqu'au 31 octobre 2014.

83. Dans un rapport daté du 14 octobre 2014, le second jury d'examen a relevé à « C-Performance répondant partiellement aux attentes » l'appréciation attribuée au requérant au titre de la période d'évaluation 2013-2014, y dégageant les constatations et conclusions ci-après (soulignements omis) :

3. Ayant soigneusement évalué tous les éléments de preuve utiles produits, le [j]ury estime qu'il y a lieu de relever à « C – Performance répondant partiellement aux attentes » l'appréciation générale attribuée et ce, pour les motifs ci-après.

4. Le [j]ury a constaté que la procédure d'examen du rapport e[-]PAS pour la période 2013-2014 n' a pas pleinement respecté les délais prescrits par les sections 6, 7 et 8 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#). Le plan de travail initial a été arrêté dans Inspira neuf mois après le début de la période d'évaluation c'est-à-dire le 16 décembre 2013. Il a été procédé au bilan d'étape le 4 avril 2014, soit trois jours après la fin de la période d'évaluation. Le fonctionnaire ayant fait son auto-évaluation le 11 avril 2014, le premier notateur a fait son évaluation le 5 mai 2014, laquelle a été approuvée par le second notateur le 30 mai 2014, la signature du fonctionnaire étant intervenue le 13 juin 2014.

5. L'explication donnée du retard accusé dans l'établissement du plan de travail et, par suite, dans la réalisation du bilan d'étape et l'évaluation de fin de période fait l'objet de contestation. Le [j]ury relève que l'évaluation correspondant à la précédente période d'évaluation e[-]PAS 2012-2013, a été achevée début décembre 2013, l'appréciation « D-Performance ne répondant pas aux attentes » ayant été retenue en l'occurrence. [Le requérant] s'est prévalu du droit qui lui appartient de contester ladite appréciation. Dans le rapport qu'il a soumis le 28 janvier 2014 le [j]ury [d']examen concluait qu'il fallait relever l'appréciation contestée à « C-Performance répondant partiellement aux attentes ». Au même moment, [le] [fonctionnaire] et le premier notateur discutaient de l'opportunité d'un [PAP].

...

16. Le premier notateur a reconnu qu'aucun fonctionnaire de l'unité n'était censé justifier de connaissances précises des problèmes de santé mentale pour s'acquitter de ces tâches. Le fonctionnaire était toutefois censé examiner avec l'aide d'un stagiaire les publications existantes et s'en inspirer pour établir une note de cadrage. Le fonctionnaire soumettra le premier projet de note de cadrage

au premier notateur le 22 mars 2013, celle-ci le lui ayant demandé par courrier électronique le même jour. S'il reste à savoir dans quelle mesure le projet originel a été établi par un stagiaire, il est certain que le texte en avait été revu par le fonctionnaire. Ayant examiné le texte en question, le [j]ury le trouve de qualité acceptable s'agissant d'une note de cadrage se voulant le texte d'un mandat de consultant et non un document de référence technique ou une publication destinée au public.

17. Dans sa demande par courrier électronique du 22 mars 2013, le premier notateur disait vouloir examiner le projet le jour même, mais ne reviendra au bureau que le 10 avril [2013]. Le fonctionnaire enverra au second notateur une deuxième mouture du texte le 25 mars 2013 puis une troisième le 11 avril [2013], accompagnée d'un budget et d'une liste de questions à l'intention du consultant. Il enverra une quatrième et dernière mouture, encore plus détaillée du projet à un futur consultant le 29 avril [2013]. Le premier notateur a présenté au [j]ury le texte dudit projet accompagné de nombreuses observations et mentions critiques manuscrites, affirmant qu'il était de piètre qualité, lui reprochant également d'avoir mal cité ses sources et de comporter des phrases « copiées sans indication de sources » (l'accusation de plagiat viendra par la suite). Le [j]ury trouve cette affirmation d'autant plus curieuse que le texte avait été établi cinq semaines auparavant et maintes fois revu. Le consultant pressenti au départ n'ayant pas été disponible, on en a contacté un autre le 6 mai 2013. Ce dernier auquel on a également donné la note de cadrage a accepté de rédiger le rapport. Ainsi, rien n'autorisant à dire catégoriquement que la note de cadrage rédigée par le fonctionnaire n'a pas répondu aux attentes, le [j]ury considère que celui-ci s'est acquitté de cette tâche de façon acceptable.

18. Le fonctionnaire a de même établi un résumé analytique sur la santé mentale, une réunion inter-organisations tenue les 11 et 12 mars 2013 ayant décidé d'inviter tous les participants à soutenir l'Envoyé du [Secrétaire général] pour la jeunesse dans l'accomplissement de sa mission en mettant à sa disposition des renseignements factuels facilement accessibles en ligne. Tous les organismes ayant été invités le 19 mars [2013] à présenter chacun un résumé analytique à jour le 1^{er} avril [2013] au plus tard, le fonctionnaire s'est vu confier le soin d'établir un nouveau résumé analytique sur la jeunesse et la santé mentale. Il en produira un projet daté du 28 mars [2013]. Ce projet que le [j]ury juge de qualité acceptable était riche en références et outils. Le fonctionnaire lui ayant envoyé une deuxième mouture du projet le 31 mars [2013], le second notateur lui répondra le 1^{er} avril [2013], en ces termes « Je vous demande encore une fois de voir avec vos collègues qui d'entre eux pourrait vous aider à la revoir. Je vous signale que ce travail laisse quelque peu à désirer.[...] Je pense que vous verrez ce qu'il y a à faire en regardant mes interventions. Voyez-vous, je vous suggérerais de demander à [nom du pair] de vous aider. Pourrais-je avoir un nouveau texte demain à 10 h 30 au plus tard ». Saisie par le fonctionnaire d'une nouvelle version le 2 avril [2013], le premier notateur lui répondra que le texte en serait examiné lors de la réunion de service hebdomadaire du même jour. Le fonctionnaire lui ayant soumis une nouvelle mouture le même jour dans la soirée, elle lui demandera en réponse de s'arrêter sur les statistiques proposées dans le texte, lui demandant de nouveau d'y travailler [dès que possible], lui en ayant confié la tâche deux semaines auparavant.

19. Le 5 avril [2013], le pair a adressé au fonctionnaire avec copie aux premier et second notateurs un courrier électronique tout de mépris dans lequel il lui reprochait notamment de s'être largement livré à du copier-coller, d'avoir donné de fausses ou incorrectes références ; truffé le texte de « falsifications », changé des dénominations comme « personnes/people » dans l'original en « jeunes personnes/ young people » à l'intérieur de texte recopié, d'avoir dit des contrevérités, et, critiquait par ailleurs, le « ton » utilisé pour décrire les problèmes que vivent les jeunes gens souffrant de maladie mentale, avant de conclure en ces termes « Je suis scandalisé de vous voir présenter un document si largement plagié et de plus trouver juste de dire carrément des contrevérités dans un document censé être publié sous la bannière de [l'ONU] ». Dans l'heure qui a suivi l'envoi de ce message, le premier notateur dira au fonctionnaire dans un courrier électronique ceci « comme nous en avons discuté, c'est là une situation fort troublante qui me fait craindre pour les autres tâches qui vous ont été confiées. [...] Nous sommes au service de [l'Organisation des Nations Unies] et j'ose espérer que vous en mesurez toute l'importance. Vous voudrez bien me dire ce que vous comptez faire pour rectifier le tir ».

20. Dans l'ensemble, le [j]jury estime que s'il y a certes quelque vérité dans certaines des observations inspirées au pair par certaines des méthodes de recherche et citations retenues par le fonctionnaire, pour l'essentiel, les critiques adressées par le pair au texte visent un renvoi à une version antérieure, à savoir la note cadrage précédemment établie par le fonctionnaire. Le premier notateur et le second notateur ont l'un et l'autre dit que l'on ne saurait qualifier de plagiat le fait de faire usage des matériaux existants de l'Organisation dans une publication des Nations Unies. Chose importante à retenir, le [j]jury estime également que l'on a sensiblement et injustement accru les attentes placées en la personne du fonctionnaire alors qu'il était occupé à sa tâche. On ne pouvait attendre de lui qu'il soit ou devienne spécialiste de la santé mentale. Troisièmement, à en juger par le courrier électronique qu'elle a adressé au fonctionnaire immédiatement à la suite de celui du pair, le premier notateur ne s'est pas arrêtée sur les allégations extrêmement provocatrices de ce dernier, lesquelles n'ont pas paru lui inspirer le moindre doute. Elle n'a rien fait sur-le-champ pour les creuser, n'a pas entretenu ou averti l'auteur du ton déplacé de son courrier électronique ; au contraire, dans les minutes qui ont suivi ces allégations, elle demandera au fonctionnaire de lui dire ce qu'il comptait faire pour rectifier le tir. Le premier notateur affirme dans le rapport e[-]PAS (page 5) que, l'ayant consulté de nouveau pour avoir constaté que le résumé analytique sur la santé mentale comportait des faits non vérifiés et sans indication de sources, elle relèvera également dans la note de cadrage des mentions recopiées sans indication de sources.

21. Invitée par le [j]jury à se prononcer sur ces deux tâches, le premier notateur a déclaré que la qualité du résumé analytique péchait doublement pour l'essentiel, à savoir quant à son ton et à son choix de mots. Pour ce qui est du ton, elle a reproché au fonctionnaire d'avoir inutilement donné une image négative des jeunes souffrant de maladie mentale, d'avoir minimisé ce que les services offerts à ces derniers avaient de positif et d'avoir essentiellement méconnu dans les versions postérieures cette observation à lui pourtant faite. Sans douter du bien-fondé de cette observation, le [j]jury se demande dans quelle

mesure un fonctionnaire subalterne serait capable de traiter de telles questions s'agissant d'un sujet qu'il découvre. La logique commanderait de confier à un fonctionnaire plus expérimenté le soin de faire ce genre de révisions ou, à défaut, de demander au fonctionnaire auteur du texte de faire de son mieux pour le réviser. S'agissant du choix de mots, le [j]ury convient que les textes qu'il a examinés étaient mal rédigés en anglais.

22. Ayant soigneusement examiné les tâches exécutées par le fonctionnaire et les appréciations et remarques ponctuelles qu'elles lui ont effectivement valu, le [j]ury considère que, malgré les critiques adressées au ton et au choix de mots de son texte, le travail que l'intéressé avait produit au départ sur la santé mentale des jeunes au titre des objectifs 1 et 3, était de qualité acceptable quand on sait qu'il était nouvellement recruté et que la matière lui était au fond totalement étrangère. Rien ne justifie les remarques et appréciations ponctuelles extrêmement négatives sus-évoquées suscitées par ces deux tâches tel qu'il résulte de la page sus-indiquée du rapport e[-]PAS.

23. Sérieuse et controversée, l'accusation de plagiat, réitérée à propos d'autres éléments du plan de travail du fonctionnaire, est évoquée ailleurs dans le présent rapport.

...

27. Sans avoir qualité ni compétence en droit pour se prononcer sur tout reproche de plagiat fait à tel ou tel fonctionnaire, le [j]ury considère qu'il s'agit là d'une grave accusation à ne pas prendre à la légère. Le [j]ury convient avec les premier et second notateurs que plagier c'est essentiellement : « s'attribuer délibérément indûment l'œuvre d'autrui ». Le [j]ury n'est pas certain que l'on puisse dire du fonctionnaire qui présente de toute urgence, à titre d'illustration, un encadré destiné à une publication, accompagné d'un courrier électronique de couverture assorti d'un déni de responsabilité qu'il a fait du plagiat. Tout en convenant que le texte soumis ne pouvait pas être publié en l'état car il comportait des citations non enserrées par des guillemets, le [j]ury relève que le fonctionnaire a lui-même précisé qu'il restait encore du travail à faire sur l'encadré. De plus, ayant conclu, rien qu'en six minutes, que le texte avait été plagié, le second notateur a cru devoir se faire lire en copie non seulement par le premier notateur mais également par deux autres fonctionnaires [au sujet du] plagiat. Le [j]ury conclut dès lors que l'accusation de plagiat est exagérée et sans fondement. Le [j]ury s'inquiète également [de] l'impact d'une si grave accusation sur le moral du fonctionnaire et sur tout esprit de collaboration entre collègues de bureau.

...

30. Aux dires du premier notateur, le fonctionnaire s'était tardivement et mal acquitté de la plupart de ces tâches [*ad hoc*]. [...] Par suite, étant donné sa classe P-2, le [j]ury estime qu'en lui confiant les tâches en question, le premier notateur attendait du fonctionnaire des prestations qui dépassaient sans doute ses capacités.

...

35. Le premier notateur a fait valoir que le plan de travail en prévision de la manifestation était inachevé et peu réaliste. Or, il n'apparaît pas qu'elle l'ait

revu à fond au stade de la planification. À preuve, le 19 juillet, le fonctionnaire reçoit un courrier électronique d'une ligne, l'objet en étant la question « [A]vez-vous invité l'OIM ? Si non, préparez, s'il vous plaît ». Le [j]ury trouve déconcertant de voir que l'on attend beaucoup d'un fonctionnaire sans nullement prendre le soin de revoir le plan de travail qui ne fait pas une place à un partenaire clé de l'Organisation en matière de migration. Le [j]ury déplore également que l'on critique les prestations du fonctionnaire concernant cette manifestation alors qu'en fait il n'en avait été organisé aucune l'année précédente à l'occasion de [la] [Journée internationale de la jeunesse], ainsi que l'Assemblée générale l'avait prescrit.

...

39. Le fonctionnaire était censé présenter un bref exposé lors de la manifestation. Aux dires du second notateur, l'idée était que le fonctionnaire et un autre de ses collègues viennent proposer à l'assistance de jeunes visages membres du service, les premier et second notateurs ne devant pas prendre la parole. Le fonctionnaire a fait un exposé liminaire bref et concis cadrant parfaitement avec ceux présentés notamment par de jeunes artistes de la région de New York.

40. Peu de jours après la réunion, dans un courrier électronique du 19 février, le premier notateur dit au fonctionnaire que la manifestation s'était bien déroulée, mais qu'il y avait eu nombre de retards et de problèmes qui n'avaient pas lieu d'être et que son exposé avait été trop court, trop familier et sans fil.

41. Le jury constate que le fonctionnaire n'a pas toujours pu compter sur le soutien et la supervision auxquels il pouvait prétendre en tant que subalterne. [...]

...

49. [...] Il s'agissait, entre autres activités, de rechercher s'il existait sur le plan international des indicateurs concernant la jeunesse et de mettre en graphiques les relations (statistiques) entre les variables retenues. [...]

...

Observations touchant le suivi et le soutien du supérieur hiérarchique

55. Le [j]ury relève qu'à compter de novembre 2013, le premier notateur a, à l'évidence, assigné par écrit et non oralement diverses tâches au fonctionnaire, se préconstituant ainsi des éléments de preuve écrite aux fins d'une appréciation négative des états de service de l'intéressé au titre du système d'évaluation et de notation e[-]PAS, appréciation à laquelle toutes les parties concernées pouvaient logiquement s'attendre. On retiendra qu'à partir de ce mois, la période d'évaluation 2012-2013 e[-]PAS étant achevée, le fonctionnaire avait enclenché la procédure de contestation du rapport y relatif ; et que les parties tentaient de convenir d'un [PAP]. Étant donné ce climat, le fonctionnaire était peu enclin à convenir d'un plan de travail pour la période d'évaluation 2013-2014 et d'un PAP.

56. Comme il l'a dit à propos du rapport correspondant la période d'évaluation 2012-2013, le [j]ury trouve préoccupant le cas même la présente

contestation qui résulte de ceci qu'un nouveau fonctionnaire, dûment recruté par voie de concours, a été mal noté pendant ses deux premières années au service de l'ONU. Aussi les membres du jury ont-ils ici encore cherché précisément à déterminer la nature des conseils et du soutien que le fonctionnaire aurait reçus de ses collègues et, singulièrement, de son premier notateur, à ses débuts, étape décisive de sa carrière à l'ONU. Il appert que les premier et second notateurs se sont efforcés bien plus sérieusement à fournir à l'intéressé le soutien dont il avait besoin à l'occasion de l'exécution de ces tâches, allant jusqu'à, dans certains cas, exiger moins de lui, selon le [j]ury.

57. Le [j]ury trouve également préoccupant que les premier et second notateurs n'aient paru guère se douter que ce qui les opposait au fonctionnaire s'expliquait par ceci qu'ils étaient de cultures différentes, ayant pour l'essentiel mis en cause devant le [j]ury les mauvaises aptitudes de l'intéressé à l'expression écrite et orale. Or, le [j]ury a également relevé quelque défaut de sensibilité culturelle de la part des premier et second notateurs.

58. Ainsi, pour les premier et second notateurs, le fait que le fonctionnaire ait reconnu avoir commis des erreurs en exécutant certaines tâches venait confirmer que son travail ne répondait pas aux attentes. Le [j]ury croit au contraire que les excuses présentées par le fonctionnaire cachent mal ceci que, étant un nouveau venu à l'Organisation, il était culturellement mal préparé à demander conseil à ses supérieurs.

59. Autre exemple de manque de tact, le résumé analytique sur la santé mentale était l'un parmi tant d'autres que l'équipe établissait normalement à l'occasion de la Journée internationale de la jeunesse. Nombre de ces résumés émanant des institutions spécialisées étaient publiés quasiment tels quels. L'équipe devait cependant faire fond sur des travaux antérieurs pour mettre au point la note de cadrage sur la santé mentale. Aidé en cela par un stagiaire, le fonctionnaire a proposé un premier projet de texte, puis un second au vu des observations recueillies. Comme preuve la prétendue piètre qualité du travail accompli par le fonctionnaire, le premier notateur a produit une révision proprement insolente et vétilleuse de la note de cadrage qu'il avait établi faite par un fonctionnaire P[-]2 au statut temporaire. (voir plus haut par. 18 à 20).

60. Troisième exemple, on a plus d'une fois accusé le fonctionnaire de plagiat. Les premier et second notateurs ont saisi le [j]ury de définitions tirées d'un site Web plagiarism.org, et du texte de l'instruction administrative [ST/AI/189/Add.27](#) du 8 novembre 1990 portant signification et intention présumée de plagiat par un fonctionnaire. Ayant examiné tous les trois cas présumés [la note de cadrage sur la santé mentale, par. 17 ; le résumé analytique sur la santé mentale, par. 18 à 20 ; et le Dream Act, par. 26 et 27)], le jury doute qu'ils caractérisent le plagiat. On est en présence d'un document interne dans le premier cas, de l'exploitation de travaux antérieurs de l'unité dans le second cas (où on a tôt fait d'ajouter foi à l'accusation portée par un collègue), et de l'insertion par le fonctionnaire d'un texte qui, à l'évidence, se voulait évolutif, dans le troisième cas. S'il est vrai que le fonctionnaire n'a pas dûment visé et indiqué ses sources, il semblerait exagéré de l'accuser de plagiat, sans compter qu'on le fait sans le bénéfice d'une enquête sérieuse.

61. Quatrième exemple, on a demandé au fonctionnaire de prendre la parole à l'occasion de la [Journée internationale de la jeunesse] pour se présenter à l'assistance du podium. Il a fait un bref exposé intéressant adapté à la circonstance. (Un des membres du [j]ury était dans l'assistance.) Le premier notateur jugera néanmoins bon de faire par écrit la critique de la Journée à toute son équipe et de reprocher au fonctionnaire d'avoir été trop bref dans son intervention. De fait, pour des raisons d'ordre technique, son collègue n'avait pu faire son exposé comme prévu.

62. Le fonctionnaire a ainsi prouvé plus d'une fois qu'il tenait à faire ce qu'on attendait de lui. Lors d'un entretien, il a dit être habité par la crainte que l'on trouverait à redire par écrit à tout travail quel qu'il soit qu'il produirait. Jugeant cette crainte fondée, le jury la retient pour se prononcer sur l'appréciation de la performance du fonctionnaire.

63. Le [j]ury relève que les parties ont inutilement tardé à arrêter et mettre à exécution un [PAP] lequel sera mis en application pendant les six dernières semaines de la présente période d'évaluation. Les premier et second notateurs ont plus d'une fois reproché au fonctionnaire d'avoir tardé à remplir les obligations mises à sa charge ; or, le [j]ury relève également que le plan de travail n'ayant été arrêté qu'en décembre 2013, le PAP n'aurait pu être mis en œuvre plus tôt. Le jury reconnaît volontiers au premier notateur le mérite de s'être efforcée de mettre le plan à exécution, notamment en s'entretenant avec le fonctionnaire une fois par semaine.

64. Le [j]ury sait que les premier et second notateurs ont non seulement encadré le fonctionnaire et mis en œuvre un [PAP] à son intention, mais aussi souscrit à la proposition tendant à le voir muter au sein de la Division à des fonctions correspondant mieux à ses aptitudes, le souci étant de l'aider encore à s'améliorer. Le [j]ury déplore qu'il n'ait pas été procédé à cette mutation.

...

Appréciations relatives aux valeurs fondamentales et compétences de base

...

68. Professionalisme : Le premier notateur a porté l'appréciation « D-Insuffisante » que le [j]ury juge bon de relever à « C-À améliorer ». Encore qu'il ait, dans certains cas, rendu des travaux de piètre qualité et qu'il ait eu du mal à tenir les délais et à honorer ses engagements, le fonctionnaire s'est montré soucieux de s'amender et de tirer la leçon de ses erreurs et également fier de son travail et de ses résultats. Il ne faut pas non plus méconnaître ceci que l'intéressé n'avait guère d'expérience, que certaines des tâches à lui confiées étaient tout à fait difficiles pour tout fonctionnaire subalterne et qu'il n'avait pu compter sur le concours dont il avait besoin pour répondre en temps utile à toutes sollicitations, [...].

...

71. Communication : Le premier notateur a retenu l'appréciation « D-Insuffisante ». Le fonctionnaire a maintes fois échoué à établir une communication avec ses collègues ainsi qu'avec des partenaires extérieurs.

Encore que ses supérieurs et ses pairs apprécient sa gentillesse, il ne semble pouvoir ni se pénétrer de toutes tâches à lui assignées ni bien saisir ce qu'on attend de lui. Il n'a jamais ou presque cherché auprès de son supérieur ou de tel ou tel de ses pairs à sa faire une idée plus précise de ce qu'on lui demande de faire. Au contraire, le fonctionnaire semblait ne compter que sur lui-même pour accomplir toute tâche, sans consulter quiconque ni interroger utilement les usages. Il s'évertuait cependant à rectifier ses erreurs, était de commerce facile et agréable, suivait des cours de langue et a entrepris d'améliorer ses aptitudes à la communication à l'occasion d'un PAP. Vu ces efforts, le [j]jury estime qu'il mérite l'appréciation « C-À améliorer ».

...

75. En conséquence, ayant soigneusement analysé les objectifs de performance sus-indiqués et évalué chacune des compétences retenues, le [j]jury conclut que le fonctionnaire mérite l'appréciation générale « C-À améliorer ».

84. Interrogé en sa qualité de plaignant le 28 janvier 2015, le requérant a déclaré ce qui suit au groupe d'enquête :

Q :Avez-vous participé au programme d'orientation du Programme Jeunes administrateurs (YPP) ?

R :Oui

Q :Ce programme offrant une formule de mentorat aux participants au YPP, vous a-t-on affecté un mentor ?

R :Oui

Q :Vous en êtes-vous ouvert de vos difficultés à votre mentor ?

R :Oui, mais le programme de mentorat n'a commencé que neuf mois après mon entrée en fonctions... je lui ai alors parlé de mes problèmes et il m'a aidé et m'a donné des informations.

[...]

Q :Où devrions-nous d'après vous chercher des exemples de harcèlement : avez-vous des faits quelconques à porter à notre attention ?

R :Pour ce qui est du harcèlement, il a commencé lorsque j'ai introduit la première contestation– je l'ai fait le 19 [décembre] 2013 et depuis le premier notateur a commencé à me harceler – Du 19 [décembre] 2013 au 19 [janvier] 2014 – la pression de la charge de travail s'est tout de suite accentuée.

J'ai présenté la déclaration en contestation le 19 [décembre] 2013, le 20 [décembre] 2013, le premier notateur m'a demandé de lui soumettre une note de cadrage sur le lancement de la publication [WYR] le 29 [décembre] 2013 au plus tard et, de rédiger en même temps une déclaration à l'intention du Directeur de la Division [DSPD/DESA] ainsi qu'une note de cadrage supplémentaire.

Le même jour, le premier notateur m'a demandé de prendre contact avec un collègue du FNUAP pour faire en sorte qu'un document soit prêt le 31 [décembre] 2013 au plus tard.

Je me suis acquitté de toutes ces tâches – et ce, largement dans les délais [...].

[...]

Du 20 [décembre] 2013 au 19 [janvier] 2014, [mon] premier notateur m'a confié un certain nombre de tâches dont je me suis acquitté. Aucune de ces tâches ne résultait du plan de travail. [Mon] premier notateur a usé de ces tâches ad[-]hoc pour « réduire à néant » les activités dont j'étais normalement chargé.

[...]

Q :Etiez-vous censé traiter directement avec les [États Membres] lors de négociations ?

R : Dans certains cas, les États Membres traitaient avec le premier notateur, la plupart du temps j'assistais seul aux réunions pour rédiger la résolution.

Pour la prise de notes : Je rédigeais à la main, un autre collègue tapant à la machine.

[...]

Q :Il y a-t-il quelque autre forme de harcèlement venant du premier notateur dont vous aimeriez nous parler ?

R : Le 31 [décembre] 2014 (sic), le jury d'examen a publié son rapport. De cette date au 14 février 2014, j'ai reçu nombre de courriers électroniques négatifs du premier notateur. J'étais tout occupé à préparer un très important évènement, le lancement du rapport [WYR] pour l'année 2014. [Le] premier notateur ne cessait de me harceler, Je crois qu'elle voulait me faire échouer dans cette entreprise en créant inutilement des tensions.

[...]

Q :Le harcèlement peut recouvrir diverses formes, dont celle d'une pluie incessante d'appréciations et avis ponctuels négatifs – en avez-vous d'autres exemples ? Choix de mots, manque d'égard pour sa culture, pensez-vous à autre chose ?-

R : [E]n tant que jeune administrateur, j'essayais de faire ce qu'on me disait de faire, ne cherchant pas à voir si telles réflexions étaient culturellement déplacées ou non. Le jury d'examen a cependant trouvé que les premier et second notateurs avaient été irrespectueux de ma culture à en juger par la façon dont ils me parlaient et me traitaient. Je dois cependant dire ne pas me souvenir de les avoir personnellement entendu dire du mal de ma culture, de mon pays. Je me suis néanmoins senti victime de discrimination.

J'ai pu constater que [M^{me} EN], l'autre P-2 était traitée bien différemm[ent] [par rapport] à ma personne.

Q :Pourriez-vous nous en dire plus sur cette différence de traitement ?

R : S'agissant de la même présentation concernant le rapport WYR, j'avais à faire un bref exposé dans un premier temps, [M^{me} EN] étant censée faire par la suite un exposé [PowerPoint] interactif sur la façon de naviguer sur le site Web.

Elle a commencé, cela n'a pas marché parce que rien ne marchait – elle n'a pas pu faire son exposé.

[...] À titre d'information en retour, on m'a reproché d'avoir été familier dans mon exposé, comme on me l'avait dit [.]

Autre exemple de différence de traitement, lors du premier entretien de fin de période, le 5 mars 2013, on a confié à un agent des services généraux de la classe G-4 de mon équipe le soin de prendre des notes – J'ai trouvé cela fort gênant, étant appelé à travailler [chaque] jour avec cette dernière et à lui donner des instructions en ma qualité d'administrateur.

Le jury d'examen a trouvé inopportun le courrier électronique sur le « plagiat » – que le second notateur avait entretemps envoyé à tout le monde. Je [ressens] cela comme du harcèlement.

[...]

Q : Avez-vous consulté le service administratif pour savoir si vous pourriez vous prévaloir de quelque procédure pour gérer votre performance ou savoir comment dialoguer avec votre supérieur hiérarchique ?

R : J'ai sollicité l'aide de mon supérieur hiérarchique – [le] premier notateur était parfois absente ; cependant, depuis la première contestation, elle s'adressait à moi uniquement par écrit, refusant parfois de s'entretenir avec moi.

Depuis la contestation, le premier et le second notateurs n'ont rien fait pour m'aider, n'ayant cherché qu'à se constituer des preuves écrites.

J'ai eu le sentiment que les deux supérieurs hiérarchiques n'ont cherché qu'à me harceler après la première contestation (courriers électroniques à tout venant, pinaillage, accusation de plagiat – toutes choses que j'ai vécues comme révélatrices d'un traitement discriminatoire).

85. Interrogée par le groupe d'enquête le 29 janvier 2015, M^{me} NS, premier notateur du requérant a déclaré ce qui suit :

Q : Était-il surpris d'avoir été mal noté dans [le rapport e-PAS de la période 2012[-]2013] ?

R : J'ai trouvé insolite qu'il ait dit dans sa déclaration en contestation avoir été très surpris pensant qu'il travaillait bien. Son travail au jour le jour ne cadrait pas avec ce qu'il a écrit dans sa déclaration. Le jury d'examen m'a conseillé de toujours consigner par écrit toutes remarques et appréciations faites à titre d'information en retour et ce, parce que même si je lui en avais parlé, il ne m'avait pas semblé avoir saisi mon message. Suivant en cela le conseil du [jury d'examen], j'ai voulu, en couchant par écrit toutes remarques et appréciations de cet ordre, m'assurer qu'il comprenne bien ce que je lui disais. En outre, puisqu'au début je lui faisais toujours oralement toutes remarques utiles, je

n'avais rien consigné par écrit et ne pouvait donc rien produire. Il me fallait maintenant prouver lui avoir ponctuellement prodigué remarques et conseils.

[...]

Q : Remarques émanant de tiers – pinaillage au lendemain de la manifestation consacrée au rapport WYR – d'autres collègues n'avaient pas été en mesure de tenir leur pari, mais il sera le seul à être critiqué.

R : [le requérant] m'a dit que je voyais le verre à moitié vide ; c'était la manifestation de février, nous avons décidé de confier aux jeunes membres de l'équipe le soin de faire l'exposé à l'occasion du lancement du rapport. Je ne me souviens pas du nombre exact de minutes imparti mais, par exemple, il a dit à [M^{me} EN] qu'ils avaient dix minutes, soit cinq chacun. [M^{me} EN] a confectionné un « prezi » pour son exposé, ce que [le requérant] n'a pas fait. Il nous dira la veille dans la soirée que l'on avait en fait que [...] trois minutes pour chaque exposé. Je reçois des membres de l'équipe des courriers électroniques qui disaient ne pas savoir quoi faire et me demandaient des éclaircissements. Le jour de la manifestation, personne n'était préposé à l'ordinateur (c'est-à-dire, chargé d'appuyer sur la commande de l'exposé de [M^{me} EN] – elle avait préparé un [« prezi »] sensationnel, un exposé [PowerPoint] d'un genre nouveau).

En revanche, [le requérant] a bredouillé son exposé d'une voix inaudible et on était venu me confier que sa prestation n'était pas bonne. [M^{me} EN] a poursuivi son brillant exposé malgré la défaillance de l'ordinateur.

Au lendemain de cette manifestation, j'ai également oralement montré au [requérant], à titre de remarque ponctuelle, la manière dont je me préparais à faire des exposés devant le public pour être à l'aise le moment venu.

[...]

Q : Rôle [du] second notateur ; [le] second notateur dialoguait-il directement avec [le requérant] ? ; [le] second notateur avait-il été invité à intervenir dans la gestion de sa performance ?

R : Durant l'une et l'autre périodes d'évaluation, [le requérant] s'était vu confier certaines tâches dont il était censé rendre directement compte au second notateur. Questions concernant les statistiques/rapports relevant du second notateur (tel qu'il résulte du plan de travail figurant dans les rapports [e-PAS]).

S'agissant de lui rendre compte des problèmes de performance [du requérant], [le] second notateur était toujours présent – Précisément, à propos du tout [...] e[-]PAS, J'ai entretenu [le requérant] de son évaluation finale à trois reprises. Je lui ai également fait savoir que, vu toutes ses insuffisances, l'appréciation ne serait pas positive. Il m'a supplié de la changer au motif qu'elle lui nuirait. Je lui ai dit être navrée de penser qu'il en souffrirait personnellement mais que son travail ne s'était pas amélioré. Il m'a demandé d'inviter le second notateur à assister à l'entretien d'évaluation finale, ce à quoi j'ai consenti. On a procédé à cette évaluation en présence du second notateur, quatre entretiens y ayant été consacrés au total.

[...]

Q :Selon [le requérant] on l'a accusé de plagiat au su de ses collègues, le mettant ainsi dans une mauvaise posture vis-à-vis de ces derniers en leur communiquant le courrier électronique accusateur[.]

R : Il y a eu deux cas de plagiat. J'ai pris le temps de m'informer sur ce sujet (des textes de [l'ONU], des textes [des États-Unis], et de la définition commune). Au fond, on entend communément par plagiat le fait de copier un auteur en s'attribuant indûment des passages de son œuvre sans en indiquer la source.

La première fois, le second notateur en avait averti [le requérant] en m'adressant un courrier électronique et peut-être avec [copie] à un tiers.

La seconde fois, il l'a fait à propos d'un résumé analytique sur la santé mentale des jeunes. J'en ai travaillé le texte nombre de fois, m'étant aperçue qu'il comportait des faits contraires à la vérité. Connaissant bien le sujet, je m'en étais aisément rendu compte. Exemples d'erreurs : là où la source indique que « 25 % des jeunes australiens sont en proie à des problèmes de santé mentale », [le requérant] la reprend pour lui faire dire que « 25 % des jeunes dans le monde sont en proie à des problèmes de santé mentale ». Cela étant, j'ai demandé à [nom caviardé, M^{me} I], autre P-2, de l'aider dans cette tâche.

86. Entendu par le groupe d'enquête le même jour du 29 janvier 2015, M. JPG, second notateur du requérant, a déclaré ce qui suit :

Q : Quand avez-vous été informé pour la première fois des insuffisances [du requérant] ?

R : Je ne me souviens pas de la première fois ou j'ai entendu parler des insuffisances [du requérant]. À un moment donné, [M^{me}. NS] a porté le problème à mon attention, me faisant savoir qu'il y avait des difficultés à établir son [rapport e-PAS]. Nous nous sommes récemment penchés sur la question à cause de la deuxième contestation ; à un moment donné [le requérant] n'était pas disposé à se voir fixer plus d'un objectif dans son rapport e[-]P[AS], mais je ne me souviens pas de la première fois. Je me souviens d'avoir été plus d'une fois informé qu'il ne répondait pas aux attentes. On m'a également fait savoir qu'il avait du mal à saisir ce qu'on lui disait, par exemple les remarques et avis qu'on lui faisait ponctuellement à titre de retour et dont le sens lui échappait. Cela s'expliquait peut-être par ceci que le jargon de [l'ONU] lui était étranger ; je me suis cependant vite rendu compte qu'il était « hors catégorie/off the chart », que sa contreperformance dépassait sérieusement les bornes.

Q : Quelle a été en définitive l'issue des deux rapports d'évaluation de sa performance ?

R : Pendant deux période[s], sa performance a été jugée comme ne répondant pas aux attentes, appréciation que le [j]jury [d']examen viendra modifier en celle de performance « répondant partiellement aux attentes ».

[...]

Q : Entretieniez-vous directement des rapports avec [le requérant] ;disons, le supervisieez-vous personnellement à l'occasion de certaines de ses activités ?

R : À propos de mes rapports avec [le requérant]... C'était voici près de trois ans, je ne me souviens pas exactement. J'ai eu à le superviser personnellement à l'occasion de l'exécution de certaines tâches. Je lui parlais aussi, cherchant à le mettre à l'aise. J'aime aussi sonder les gens. Je lui ai suggéré de choisir ce qu'il aimerait faire tout en lui précisant de ne pas « se leurrer » au point de croire pouvoir faire telle chose dont il serait incapable. Notre Service était fortement sollicité, on travaillait sans répit, mais chaque fois qu'il y en avait je lui confiais des tâches ponctuelles. Il m'a dit aimer travailler à des graphiques, des données. Pour l'aider j'ai voulu réduire les attentes sous l'un des objectifs afin de lui confier une tâche qu'il serait motivé et vraisemblablement apte à accomplir. Je l'en ai beaucoup entretenu. Il y a cependant eu des problèmes de communication d'ordre général. Il a également du mal à s'entretenir avec ses collègues. Il se refusait à solliciter avis et conseils auprès de ses pairs et supérieurs. Je lui ai consacré beaucoup plus de temps qu'à tout autre fonctionnaire.

[...]

Q : [Le requérant] s'est-il plaint à [vous] de quelque manque d'égard pour sa culture à l'occasion de vos rapports avec lui ou de quelque activité de groupe ?

R : Il ne m'a jamais confié être mal à l'aise dans ses rapports avec ses collègues ; il n'a jamais évoqué le moindre problème tenant à quelque différence d'ordre culturel. [M^{me}. NS] est un supérieur très bien organisé, devant l'être à cause de sa charge de travail. Je ne m'explique pas le grief de manque de sensibilité culturelle ; il l'a vendu au jury. Le [jury d'examen] s'en est expliqué en disant n'avoir pas voulu se sentir partial. Rien ne gouverne le mandat, le champ d'intervention des jurys d'examen. Je suis tenté de saisir le [B]ureau de la déontologie de cette affaire de manque de sensibilité culturelle. [le requérant] s'en plaint sans en rapporter la preuve.

[...]

Q : Comment d'après [vous] [le requérant] a-t-il pris sa place dans l'équipe dès le départ ? S'est-il senti inclus, bien accueilli et soutenu ?

R : Nous avons une très jeune équipe de jeunes gens tous très sociables ; il en faisait partie. Ils se réunissaient une fois par semaine, déjeunaient souvent ensemble ; nous célébrions les anniversaires, dont je crois le sien toujours – nous avons fait [une]fête de fin d'année dans un restaurant, il y était.

[...]

Q : Le grief [d'absence] de soutien...ayant fait de son mieux pour apprendre tout seul– il s'étonnera d'avoir été mal noté.

A : Pas vrai, il a bel et bien bénéficié de retour et [M^{me} NS] pourra vous en donner beaucoup d'exemples. Lorsque ses insuffisances sont devenues manifestes, nous avons décidé de lui établir un [PAP]. À partir de ce moment-là, j'ai donné à [M^{me} NS] pour instruction de lui prodiguer des conseils très concrets. [Le requérant] a tout fait pour ne pas signer le [PAP].

Nous nous mille fois sommes entretenus avec lui pour l'aider, le convaincre de signer le [PAP]. J'ai sollicité l'avis du [Service administratif du DESA], le [Chef du Service administratif] [M. C] a également demandé au BGRH des [précisions] sur la manière de confectionner un [PAP]. Nous avons vraiment essayé de faire tout ce que dictait la politique de gestion de la performance, sans jamais lui manquer de courtoisie.

Il fera tout pour différer sa cessation de service, Groupe du contrôle hiérarchique, plainte pour harcèlement...etc...

[...]

Q : Après qu'il a introduit la contestation en [décembre] 2013.... il a dit s'être vu confier un certain nombre de tâches [ponctuelles] qui dépassaient ses capacités de par leur complexité... il a ainsi vécu celles qu'on lui a confiées en février 2014 comme une mesure de représailles consécutive à la contestation...

R : rien n'a changé dans le comportement de [M^{me} NS] ou le mien à son égard après [décembre] 2013. À mon avis, en février 2014, la seule chose qu'on a pu lui avoir demandé concernant la commission c'était de suivre les consultations sur la résolution. Il s'agissait simplement pour lui de consigner par écrit tout changement de libellé dans le texte négocié, et de l'envoyer au principal négociateur ; il se trouve qu'il a envoyé de mauvaises versions au négociateur qui s'en est plaint.... Nous avons toujours aménagé sa charge de travail de sorte qu'il ne se sente jamais débordé. Nous pourrions vous procurer sur demande toute documentation concernant les négociations....

Q : Vous a-t-il jamais dit penser que cette tâche dépassait ses capacités vu sa classe ?

A : Le [j]ury [d'e]xamen a également posé la question : on ne lui a jamais demandé de faire plus qu'il ne pouvait. Quant à savoir s'il comprenait par là qu'il devait faire plus qu'il ne pouvait, je ne puis dire.

Il arrivait à [M^{me} NS] de donner des instructions au pied levé, je ne l'exclus pas, nous sommes parfois sous pression, ... Je ne sais pas s'il en a été ainsi... Il ne m'en a cependant jamais parlé. S'il l'avait fait, je m'en serais occupé. Consultez son rapport, le [j]ury y conclut qu'il avait tort de dire n'avoir pas bénéficié de retour.

Q : Confiait-on à d'autres candidats du programme Jeunes administrateurs ou à d'autres fonctionnaires subalternes des tâches similaires quant à la complexité, aux délais d'exécution, etc. ?

R : On avait revu à la baisse les tâches confiées au [requérant], posez la question à ses collègues.

Je suis partisan du travail en équipe – on avait épargné au [requérant] la tourmente entourant les tâches [ponctuelles] quotidiennes (c'est-à-dire, la rédaction de TP (en anglais) [sans doute, talking points] (pistes de réflexion en français) à l'intention du Secrétaire général, du DOS [abréviation inconnue], du SGA en deux heures). On ne lui confiait pas ces tâches parce qu'il n'était pas capable de s'en acquitter et ne savait pas gérer son temps, Sinon, on l'associait au travail. Par exemple, lorsqu'il nous a fallu remplir en quelques heures un

formulaire sur l'utilisation de fonds d'affectation spéciale dans notre Service, on lui en a confié le soin sous la supervision de [M^{me}. NS]”.

« Q : [Le requérant] était-il réceptif à tout retour, spécialement de caractère négatif ?

A : Il l'était en apparence, l'ayant dit dans des courriers électroniques dont nous avons saisi le [jury d'examen]

Quant à savoir s'il retenait tout retour et y donnait suite, je ne suis pas sûr. En apparence, oui ».

« Il a dit : “J'ai demandé à être muté”... Pour commencer, il n'a pas demandé. Il s'est inscrit au [Programme de réaffectations organisées, (“PRO”)] ; comme il n'a pas été réaffecté dans le cadre du PRO, je lui ai dit : “Voulez-vous qu'on vous aide à trouver une mutation interne ?” Sans être optimiste de le voir s'améliorer, j'étais disposé à aider. J'en ai parlé à [M^{me} B], (Directrice de la Division, DSPD). Ayant examiné la question, elle m'a dit que les autres chefs du Service n'étaient pas d'accord avec cette solution, elle était encline à le muter d'autorité. Nous avons saisi [M. C] qui, ayant consulté le BGRH, nous a dit non, que si tout portait à croire que son dernier e-PAS serait négatif, muter [le requérant] reviendrait à se défausser du problème sur un autre supérieur hiérarchique. On a ainsi reçu pour instruction de lui parler et de lui dire avoir essayé en vain.

Je suis très déçu que [le requérant] ait porté plainte ; pour moi, il cherchait ainsi à différer son départ de l'Organisation ».

87. Le second notateur du requérant a suggéré au groupe d'enquête d'interroger un témoin en la personne de M. BS, qui, ayant été entendu le 3 février 2015, a déclaré ce qui suit :

Q : Comment jugeriez-vous le travail du [requérant] ?

R : Pour commencer, c'est lorsque j'ai été déçu [par] lui : il était incapable de rédiger des minutes/notes de réunions, il ne les rédigeait pas bien, de sorte qu'il m'était plus facile de m'en charger moi-même.

[...]

Q : Que s'est-il passé par la suite ?

R : En automne 2013, j'occupais le poste de travail voisin de celui du [requérant]. Peu après qu'il a reçu le mauvais [rapport e-PAS], il m'a demandé quoi faire. Je [lui] ai dit ne pas savoir, n'ayant jamais vécu une telle situation. Il m'a dit se trouver face à un dilemme, qu'il pouvait soit faire de son mieux [pour] impressionner ses premier et second notateurs, essayer de les contenter, soit contester leur évaluation. Il semblait fort préoccupé, cherchait à voir comment s'y prendre et soupesait les solutions qui s'offraient à lui.

Il ne m'a jamais parlé de quelque harcèlement. Nous étions autrement en bons termes. Il m'a une fois invité chez lui à la fin du Ramadan et j'ai accepté. En fin de compte, nous n'étions plus très proches, n'ayant pas grand-chose en commun. Nous avons de bons rapports sans être amis. Ainsi, lorsqu'il m'a

demandé, je ne pouvais que lui conseiller de réparer ses relations avec [M^{me}. NS] et [M. JPG], tout en défendant ses propres droits, si nécessaire.

Il ne m'a jamais parlé de harcèlement. J'ai de bons rapports avec [M^{me}. NS] et [Mr. JPG], si bien qu'il ne m'a sans doute pas tout dit. Je ne l'ai pas vu en train d'être harcelé, il ne s'est pas plaint [à] moi d'être victime de harcèlement. Il ne m'a pas dit craindre pour son avenir à [l'ONU]. Il m'a dit se sentir mal à l'aise dans l'Unité à la suite de l'évaluation négative ; il conjecturait sur ce que [M^{me}. NS] et [M. JPG] cherchaient à faire....

Q : Avez-vous remarqué quoi que ce soit d'insolite laissant trahir quelque manque de sensibilité culturelle de la part [du] premier ou du second notateurs ? Avez-vous remarqué de [la] part du [requérant] la moindre gêne à travailler dans une [U]nité comportant une majorité de femmes ou avec des collègues de culture différente ?

R : Non, il m'a cependant dit se sentir mal à l'aise à la suite de la première mauvaise évaluation, ce que j'ai pu constater.

Je ne l'avais pas vu mal à l'aise auparavant. Il a assisté à deux ou trois événements mondains à l'invitation de [M^{me} NS] : avant la mauvaise évaluation, après non.

Q : Étiez-vous surpris qu'il ait pris le parti de la contestation ?

R : Cela ne m'a pas surpris. Je l'ai vu venir tôt au bureau pour s'y préparer. Je crois qu'il y avait mis beaucoup d'effort, il me demandait conseil. J'ai également été invité à comparaître devant le [j]ury [d]'examen. Il semblait chercher à deviner la suite des événements. Il croyait devoir présenter la contestation à ce stade pour « constituer un dossier » au cas où il recevrait une seconde mauvaise évaluation.

Q : Ah!, s'il savait que d'après les textes, tout administrateur doit avoir deux évaluations positives et peut prétendre à une troisième année s'il en reçoit une positive et une négative. A-t-il demandé à être muté [...] à ses [s]upérieurs hiérarchiques ?

R : Oui, je lui ai également suggéré de demander à la Directrice de le muter dans un autre service.

Q : [Le requérant] a dit avoir été surpris d'avoir été mal noté.

R : Il m'a confié avoir été surpris par l'évaluation. Il n'avait sans doute conscience de ne pas répondre aux attentes.

[...]

Q : Vous souveniez-vous de son expérience professionnelle, de sa formation[?]

R : Il avait été au service [d'organisations non gouvernementales] à Londres, en Europe centrale ; pour ce qui est de sa formation, sa voix m'avait rappelé celle d'une personne plus âgée lors de l'entretien téléphonique. Je l'avais signalé à mes collègues.

Q : Une possibilité, quelqu'un d'autre a subi l'entretien à sa place ou il était plus à l'aise au téléphone.

Cela m'avait cependant frappé.

Q : Qui d'autre parmi les membres du jury a remarqué la même chose ?

R : Tous, je pense.

Q : A-t-il dit au revoir ?

R : Il est parti un jour sans venir dire au revoir. Ça ne m'étonnerait pas qu'il n'ait pas eu confiance en moi parce que j'avais de bons rapports avec [ses] premier et second notateurs.

88. Le Tribunal souligne que les premier et second notateurs du requérant étaient tenus d'appliquer les dispositions impératives visées plus haut sous le titre, « Droit applicable », à savoir : les circulaires du Secrétaire général [ST/SGB/2012/2/Rev.1](#), en ses sections. 1.3, 2.2 c), 7.1 a), 7.10, 7.11, 8.1, 8.2, 8.3, 8.4 ; [ST/SGB/2008/5](#), en ses sections. 1.2, 1.4, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 3.2, 4.5, 4.6, 5.3, 5.9, 6.4 ; l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#), en ses sections. 3.1, 3.2, 5.1, 6.3 b), 8.3, 8.5, 10.2, 10.4, 11.1, 11.2.

89. Ayant soigneusement examiné les éléments de preuve dont avait été saisi le groupe d'enquête, le Tribunal considère ainsi que les constatations, recommandations et conclusions non étayées par lesdits éléments de preuve dégagées par le groupe sont mal fondées pour les motifs ci-après :

a. Dans le premier rapport e-PAS au titre de la période 2012-2013, le requérant s'est vu attribuer les appréciations suivantes : i) Valeurs fondamentales : Intégrité : « B-Pleinement satisfaisante » ; Professionnalisme : « D-Insuffisante » ; Respect de la diversité : « B-Pleinement satisfaisante » ; ii) Compétences de base : Communication : « D-Insuffisante » ; Esprit d'équipe : « C-À améliorer » ; Aptitude à planifier et à organiser : « D-Insuffisante » ; Créativité : « D-Insuffisante », ce qui aurait dû lui valoir l'appréciation générale « C-Performance répondant partiellement aux attentes » (B + D + B + D + C + D + D = moyenne C), et non celle de « D » à lui attribuée à tort par les premier et second notateurs, le premier jury d'examen ayant conclu dans le même sens.

b. En outre, dans le second rapport e-PAS au titre de la période 2013-2014, le requérant a obtenu les appréciations ci-après : i) Valeurs fondamentales : Intégrité : « B-Pleinement satisfaisante » ; Professionnalisme : « D-Insuffisante » ; Respect de la diversité : « B-Pleinement satisfaisante » ; ii) Compétences de base : Communication : « C-À améliorer » ; Esprit d'équipe : « C-À améliorer » ; Aptitude à planifier et à organiser : « D-Insuffisante » ; Créativité : « D-Insuffisante » ; Volonté de perfectionnement : « B-Pleinement satisfaisante », ce qui aurait dû lui valoir

l'appréciation générale « C-Performance répondant partiellement aux attentes » (B + D + B + D + C + D + B = moyenne C), et non celle de « D », à lui attribuée à tort par les premier et second notateurs, le second jury d'examen ayant conclu dans le même sens.

c. Il appert que les premier et second notateurs ont par deux fois sous-évalué la performance du requérant en lui attribuant l'appréciation générale « D » et non « C » qu'il méritait, ainsi qu'il résulte des rapports des deux jurys d'examen et que le requérant a dû contester à deux reprises l'un et l'autre rapports e-PAS et qu'il aurait fait l'économie de ces procédures compliquées si ses premier et second notateurs l'avaient correctement noté. Au lieu de le laisser s'atteler exclusivement à améliorer sa performance, étant jeune administrateur, on l'a inutilement humilié en jugeant que sa performance ne répondait pas aux attentes, de sorte qu'il lui faudra attendre au total environ huit mois, (près de deux mois dans le cas de la première contestation, soit du 6 décembre 2013 au 28 janvier 2014, et près de cinq mois s'agissant de la seconde, soit de juin à octobre 2014) que les rapports des jurys d'examen viennent rétablir la vérité que les premier et second notateurs auraient dû constater dès le départ.

d. De plus, faisant totalement fi des observations, recommandations et conclusions émanant du premier jury d'examen, les premier et second notateurs attribueront au requérant l'appréciation « D » dans son second rapport e-PAS.

e. Le premier notateur a confié au requérant des tâches exigeant un savoir-faire que l'on ne pouvait attendre de celui-ci étant donné son expérience de fonctionnaire de classe P-2 pendant sa première année 2012-2013, persistant dans ce choix pendant de sa deuxième année 2013-2014, ainsi qu'il ressort des deux rapports des jurys d'examen. Ici encore, les premier et second notateurs ont méconnu les recommandations du premier jury d'examen et ce, sans motif raisonnable aux yeux du Tribunal.

f. Après le 31 janvier 2014, le premier jury d'examen ayant publié son rapport, le premier notateur a confectionné à l'intention du requérant un PAP pour la période allant du 12 février au 25 mars 2014 et fini d'établir son second rapport e-PAS en mai 2014. Durant cet intervalle de temps, elle n'a cessé de dresser par écrit le constat négatif de ses prestations, sous-évaluant de nouveau sa performance d'ensemble, lui attribuant l'appréciation générale « D-Performance ne répondant pas aux attentes » à l'occasion de son second rapport alors qu'il méritait l'appréciation « C » et faisant totalement fi de tous ses acquis en 2013-2014.

g. Le premier PAP visait et était donc censé trouver application pendant un laps de temps en deçà des trois mois prescrits par la section 10.4 de l'instruction [ST/AI/2010/5](#). Ayant pris fin le 25 mars 2014, ce premier PAP n'a pas été reconduit et il n'en sera pas établi de nouveau du mois d'avril jusqu'à la cessation de service du requérant le 7 décembre 2014.

h. Le requérant s'est vu affecter seulement huit mois après son entrée en fonctions un mentor lequel appartenait à une autre unité. En outre, rien ne prouve que les premier et second notateurs aient jamais consulté ledit mentor avant d'arrêter les deux rapports e-PAS.

i. Le Tribunal retient que la définition du terme « discrimination » résulte de la Convention n°. 111 de l'Organisation internationale du Travail (« OIT ») [concernant la discrimination (Emploi et profession)].

j. Le Tribunal retient également qu'en ses sections. 1.1, 1.2 et 1.4 la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2008/5](#) définit la « discrimination », le « harcèlement » et l'« abus de pouvoir » comme suit :

1.1 La discrimination s'entend de tout traitement injuste ou distinction arbitraire fondé sur la race, le sexe, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, la préférence sexuelle, le handicap, l'âge, la langue, l'origine sociale ou toute autre qualité. Elle peut viser une personne ou un groupe de personnes donnés ou prendre la forme de harcèlement ou d'abus de pouvoir.

1.2 Le harcèlement s'entend de tout comportement inacceptable ou déplacé, raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier. Il peut s'agir de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, choquer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui ou à susciter au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Le harcèlement suppose d'ordinaire une série d'incidents. Les désaccords sur la qualité du travail ou autres questions intéressant le travail qui ne caractérisent en principe pas le harcèlement ne relèvent pas tant des dispositions de la présente circulaire que de la procédure de suivi du comportement professionnel. [...]

1.4 L'abus de pouvoir s'entend de l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Il consiste dans sa forme aggravée dans le fait pour l'auteur d'user de sa qualité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi (nomination, affectation, renouvellement de contrat, évaluation du comportement professionnel, promotion, etc., l'énumération n'étant pas exhaustive) d'autrui. Il peut également consister dans le fait de créer au lieu de travail un climat d'hostilité ou de vexation, fait d'intimidation,

de menaces, de chantage ou de coercition, cette énumération n'étant pas exhaustive.

L'abus de pouvoir constitue une circonstance aggravante de la discrimination et du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

90. Les deux jurys d'examen ont clairement recensé et établi dans leurs rapports, qui revêtent un caractère définitif, des éléments de fait qui caractérisent le harcèlement et l'abus de pouvoir, y compris sous forme de discrimination imputables et au premier et au second notateurs. Il ressort en outre de leur comparution devant le groupe d'enquête que les premier et second notateurs ont carrément méconnu les conclusions et recommandations du premier jury d'examen d'où il résulte que leur appréciation excessivement négative des états de service du fonctionnaire était par trop sévère et catégorique quand on sait que rien ou presque ne renseignait celui-ci sur la façon dont il devait s'y prendre pour obtenir un rendement qui réponde aux attentes du premier notateur. Le premier jury d'examen s'est également spécialement arrêté dans son rapport sur le retour et le soutien de ses supérieurs hiérarchiques, relevant des exemples de défaut de sensibilité culturelle participant de la volonté bien arrêtée constatée de la part des premier et second notateurs de minimiser l'importance de tâches dont le requérant s'était effectivement acquitté dans les délais et s'opposant à la conclusion arrêtée dans le rapport e-PAS selon laquelle le requérant ne satisfaisait pas aux normes attendues par l'Organisation. Les premier et second notateurs n'ont amélioré ni le comportement en tant que supérieurs hiérarchiques ni le soutien au perfectionnement professionnel attendus d'eux vis-à-vis du requérant ainsi que l'avait recommandé le premier jury d'examen.

91. Les premier et second notateurs ne s'étant pas départis de cette attitude négative à l'égard du requérant, le second jury d'examen s'est également spécialement livré dans son rapport à des observations sur le retour et le soutien prodigués au fonctionnaire par ses supérieurs hiérarchiques, concluant que ces derniers ne comprenaient guère que ce qui les opposait au requérant s'expliquait par ceci qu'ils étaient de cultures différentes et relevant que les exemples par eux cités, dont celui de plagiat, trahissaient quelque défaut de tact de leur part.

92. Le Tribunal retient en outre que l'affectation temporaire initiale de deux ans du requérant avait déjà pris fin le 14 mars 2014 et qu'il tenait des sections 7.11 et 8.2 de l'instruction administrative [ST/AI/2012/2/Rev.1](#) le droit de participer à un roulement/ d'être réaffecté et de voir évaluer selon une formule structurée sa performance au cours de sa seconde affectation. Or, il ressort de sa comparution devant le groupe d'enquête que le second notateur n'avait en réalité pas été favorable au roulement du requérant, à savoir sa mutation dans un

autre service et que sa déposition venait contredire la conclusion du second jury d'examen selon laquelle les premier et second notateurs étaient favorables à l'idée d'affecter le requérant à des fonctions qui lui conviendraient mieux au sein de la Division et ce, à titre de mesure corrective.

93. Le contrat du requérant ayant été prolongé de six mois, le premier et le second notateurs l'ont gardé dans leur Unité, étant déterminés à juger une seconde fois sa performance au titre de la période d'évaluation 2013-2014 comme méritant l'appréciation « D-Performance ne répondant pas aux attentes », qui conduira à son licenciement de l'Organisation pour ce motif, ainsi qu'il ressort de leur audition.

94. De l'avis de l'un et l'autre jurys d'examen, le requérant était apte à améliorer sa performance. Celui-ci ayant contesté son rapport e-PAS pour la période 2013-2014 le 25 juin 2014, le jury d'examen produira son rapport le 14 octobre 2014. Le contrat du requérant sera prolongé de six mois seulement et non d'une année comme il l'aurait dû, et ce à cause des circonstances propres à la présente espèce qui aurait dû être examinée à titre exceptionnel, surtout si l'on en juge par la conclusion sus-évoquée du second jury d'examen.

95. Le requérant ayant porté plainte sur le fondement de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) le 20 octobre 2014, la Directrice de la Division (DSPD/DESA) l'a informé le 30 octobre 2014 de la décision de ne pas lui octroyer un engagement continu et de mettre fin à son service à l'expiration de sa nomination pour une durée déterminée le 13 novembre 2014. Le SGA à la gestion lui fera savoir le 18 novembre 2014 que le Secrétaire général avait décidé de faire droit à sa demande de sursis à exécution de ladite décision jusqu'au 7 décembre 2014.

96. Il revenait aux premier et second notateurs d'évaluer la performance du requérant pendant la période d'avril à décembre 2014, ce dernier ne pouvant être licencié pour services ne donnant pas satisfaction que s'il résulte de ses deux derniers rapports e-PAS consécutifs que sa performance n'a pas répondu aux attentes. Il appert que ses deux derniers rapports e-PAS consécutifs qui auraient dû être établis et pris en considération par l'Organisation au moment où elle prenait la décision de le licencier pour services n'ayant pas donné satisfaction étaient : a) le rapport e-PAS final couvrant la période allant d'avril 2013 à mai 2014 dont le jury d'examen a relevé l'appréciation et b) le rapport e-PAS couvrant la période allant de mai à décembre 2014. La performance du requérant pendant sa dernière période d'activité n'a jamais fait l'objet d'évaluation et tous les intervenants, dont les premier et second notateurs, ont

méconnu les prescriptions de forme impératives gouvernant toute cessation de service pour ce motif ; on a ainsi en définitive pris la décision de mettre fin au service au service du requérant sans tenir compte de ses huit derniers mois de service, les premier et second notateurs ayant nui à sa carrière.

97. On a tardé à constituer le groupe d'enquête à saisir de la plainte déposée en vertu de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2008/5](#) et ce, sans motif/explication, alors que l'on était en présence d'une affaire d'extrême urgence, le Tribunal relevant également que les premier et second notateurs n'ont ni observé et appliqué les dispositions impératives des sections. 4.6, 5.3 and 5.9 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) ni informé le SGA du DESA de ces défaillances.

98. De l'avis du Tribunal, au vu de leurs dépositions devant le groupe d'enquête, loin de suivre les recommandations du second jury d'examen tendant les voir prendre l'initiative d'accompagner véritablement le requérant tout au long de ce parcours, les premier et second notateurs ont persisté dans leur attitude négative vis-à-vis du requérant et ne l'ont ni fait bénéficier du roulement temporaire ni muté à un autre poste dans une Unité différente pendant les six mois qui suivront (allant jusqu'à un an si l'on compte à partir du 19 mars 2014), pour lui permettre de bénéficier d'une troisième année de stage.

99. En persistant dans une conduite vécue comme insultante et humiliante par le requérant en ce qu'il se sentait ainsi intimidé, rabaissé et vexé, ses premier et second notateurs lui ont imposé un climat de travail hostile et ont nui à l'évaluation de ses états de service et, par suite à sa carrière et à ses conditions d'emploi puis qu'il a été licencié de l'Organisation.

100. Le Tribunal conclut que le requérant a été privé de son droit au respect de la légalité, de ses droits absolus et des chances réelles d'améliorer ses prestations de service sous la direction d'autres supérieurs hiérarchiques dont il pouvait se prévaloir.

101. Établi à l'intention du requérant, le PAP a été mis en oeuvre pendant environ deux mois seulement de février à avril 2014, laps de temps en deçà des trois mois prescrits et ce, étant donné un climat de travail où il aurait été impossible à toute personne raisonnable objet de harcèlement et d'abus de pouvoir d'améliorer sa performance au point de « répondre pleinement aux attentes ». Encore qu'il ne soit pas douteux qu'il en ait eu le potentiel, le requérant s'est trouvé dans l'impossibilité d'améliorer ses prestations. Au lieu de l'encadrer et

de l'aider à s'améliorer et de lui en créer véritablement les conditions, les premier et second notateurs ont fait fi des conclusions du jury d'examen d'octobre 2014, persistant à se croire fondés à apprécier la performance du requérant comme « ne répondant pas aux attentes ». Le Tribunal considère que cette attitude contraire aux prescriptions du Statut et du Règlement du personnel explique que le requérant ne se soit pas vu octroyer un engagement continu et qu'il ait été licencié.

102. Par suite, les premier et second notateurs ont nui à la carrière du requérant, celui-ci ayant été licencié et privé de la possibilité de voir prolonger son contrat de durée déterminée d'une année complète de plus, soit du 19 mars 2014 au 19 mars 2015, pour lui permettre d'améliorer sa performance et de ne pas perdre le droit qui lui appartenait de voir convertir son contrat en engagement continu.

103. Le Tribunal retient qu'aux dires du requérant, son second notateur ne lui a pas délivré le certificat qu'il lui avait demandé avant de quitter le service de l'ONU afin de pouvoir postuler à des emplois à l'extérieur de l'Organisation.

104. Il résulte du texte impératif de la disposition 9.12 « Certificat de travail » du Règlement du personnel qu'au moment de la cessation de service, l'Organisation remet à tout fonctionnaire qui le demande oralement et/ou par écrit un certificat indiquant la nature de ses fonctions et la durée de son service. Le Tribunal souligne que le certificat (« shall ») ne mentionne aussi la qualité de son travail et son comportement dans l'exercice de ses fonctions que si l'intéressé en fait la demande par écrit, ce qui n'était pas le cas, le requérant ne l'ayant pas demandé sous cette forme. Dès lors que ce n'est que dans cette hypothèse que le premier et/ou le second notateurs du requérant auraient raisonnablement pu considérer que le certificat sollicité risquerait de nuire aux perspectives d'emploi du requérant, c'est à tort que l'on a refusé de le lui délivrer.

105. Le Tribunal considère que faute de se voir remettre un tel certificat renseignant sur la nature de ses fonctions et la durée de son service, l'ancien fonctionnaire s'exposerait à quelque préjudice ne pouvant pas prouver avoir été au service de l'ONU toutes les fois qu'il/elle postulerait un poste auprès d'un autre employeur, y compris au sein du système des Nations Unies. Le Tribunal conclut à la violation du droit qui appartenait au requérant de se voir remettre un tel certificat indiquant la nature de ses fonctions et la durée de son service à l'ONU.

106. Toutes les irrégularités de fond sus-évoquées ne résultaient pas de quelque désaccord au sujet de prestations ou d'autres questions d'ordre professionnel, n'avaient pas été commises de bonne foi et peuvent toutes être qualifiées de harcèlement et d'abus de pouvoir, notamment à caractère discriminatoire en ce sens qu'il en est résulté un traitement injuste à l'égard du requérant qui, objet d'outrage, d'humiliation, de mépris et de déconsidération, finira par être licencié de l'Organisation.

107. Les droits fondamentaux du requérant d'évoluer dans un milieu de travail où règne l'harmonie et d'être protégé de toute forme de conduite prohibée, dont le harcèlement et l'abus de pouvoir n'ont pas été respectés. Le Tribunal considère également que les premier et second notateurs ont failli à l'obligation à eux faite de prendre toutes dispositions voulues pour entretenir un milieu de travail fait de relations harmonieuses et exempt de toute intimidation, hostilité et de toute forme de conduite prohibée.

108. Le Tribunal déplore le fait que par suite du retard mis à constituer le groupe d'enquête, non seulement le requérant a-t-il été licencié au lieu d'être réaffecté par roulement dans une autre unité au sein de la même Division ou dans une autre Division convenable du DESA, mais le groupe a dégagé une conclusion erronée au mépris des éléments de preuve non équivoques dont il était saisi. S'autorisant de cette incorrecte recommandation émanant du groupe d'enquête, le SGA du DESA a décidé à tort de ne pas donner suite à la plainte du requérant, motif pris de ce qu'il ressortait du rapport que les premier et second notateurs n'avaient pas, de par leur conduite, violé le texte de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2008/5](#).

109. Concluant que le requérant est fondé en sa requête, le Tribunal y fait droit, ordonnant l'annulation de la décision contestée.

Des mesures sollicitées

110. Le Tribunal relève que la requête du requérant tend à voir publier le texte intégral du rapport d'enquête, annuler la décision entreprise et lui octroyer l'équivalent de deux années de traitement de base net en réparation du préjudice moral subi.

111. Le Tribunal constate qu'en exécution de son ordonnance, le défendeur a produit le texte intégral du rapport d'enquête le 13 janvier 2017 et que le requérant a retiré du mémoire qu'il a

déposé le 22 mars 2017, sa demande tendant à voir produire le texte intégral du rapport du groupe d'enquête.

De l'annulation

112. Vu les développements qui précèdent, le Tribunal annule comme irrégulière la décision contestée de ne pas donner suite à la plainte tirant fondement de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), pouvant, aux termes de l'article 10.5 a) et b) du Statut du Tribunal du contentieux des Nations Unies, ordonner l'annulation de la décision contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée :

10.5 Dans son jugement, le Tribunal peut notamment ordonneQ :

a) L'annulation de la décision administrative contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée, étant entendu que, si la décision administrative contestée porte nomination, promotion ou licenciement, le Tribunal fixe également le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée ou de l'exécution de l'obligation imposée, sous réserve des dispositions de l'alinéa b du présent paragraphe ;

b) Le versement d'une indemnité qui ne peut normalement être supérieure à deux années de traitement de base net du requérant. Le Tribunal peut toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et par décision motivée, ordonner le versement d'une indemnité plus élevée.

113. Constatant qu'en l'espèce la décision contestée ne porte pas nomination, promotion ou licenciement du requérant, le Tribunal considère qu'il est sans intérêt pour lui de fixer le montant de l'indemnité que le défendeur pourrait choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision contestée ou de l'exécution de l'obligation invoquée ordonnée, sous réserve de ce qui est dit au paragraphe 5 b) de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux.

114. Le Tribunal relève qu'aux dires du requérant le traitement auquel l'ont soumis ses premier et second notateurs avait sérieusement nui à son image de soi professionnelle, à son moral et à sa santé mentale, leur comportement n'ayant également pas cessé de lui inspirer de la crainte. Au paragraphe 62 de son rapport, le jury d'examen du rapport e-PAS pour la période 2013-2014 e-PAS a dressé constat de cette crainte, la jugeant fondée et décidant de la retenir s'agissant de se prononcer sur l'appréciation contestée (soulignements omis) :

... Le fonctionnaire a ainsi prouvé plus d'une fois qu'il tenait à faire ce qu'on attendait de lui. Lors d'un entretien, il a dit être habité par la crainte que l'on trouverait à redire par écrit à tout travail, quel qu'il soit, qu'il produirait.

Jugeant cette crainte fondée, le [j]ury la retient pour se prononcer sur l'appréciation de la performance du fonctionnaire

115. Le Tribunal relève également que le requérant a dit le 2 mai 2017 s'être mis à fumer, avoir maigri et être devenu pré-diabétique et avoir subi un traitement pour anxiété.

116. Le Tribunal relève en outre que le 2 mai 2017 le requérant a déclaré ce qui suit :

[...] J'avais le sentiment d'être ignoré. Le système m'a déçu car ils n'ont même pas pris la peine d'envoyer la conclusion ou le rapport d'enquête à la bonne adresse électronique...

[...] ... l'[ONU] parle toujours de diversité, de pluralisme, de justice et, je ne sais pas moi, de droits de l'homme, etc. Je pensais donc en déposant ma plainte, oui, que le groupe d'enquête ou je ne sais pas, ce qu'ils ont créé, aborderait cette affaire en toute impartialité et examinerait la situation en toute objectivité. Il n'en a rien été. On ne se serait pas attendu à voir traiter ce dossier de cette manière de la part d'une organisation comme [l'ONU]. Ils ne m'ont pas contacté par la suite après le premier entretien. Ils ont ensuite établi le rapport, qui ne m'a jamais été communiqué. Après, il y a certains griefs que j'ai soulevés dans ma plainte au sujet desquels on ne m'a jamais posé de questions lors de l'entretien. Ensuite, certaines personnes importantes dans l'affaire, parce qu'elles étaient concernées par la plainte n'ont jamais été interrogées et, ensuite, on n'a donné aucune suite au complément de documentation que je leur ai envoyé.

[...] Donc, en définitive, je me suis senti comme frustré, puis je me suis dit bon !, ils n'ont pas vu où je voulais en venir ; qu'il s'agissait là d'un harcèlement systématique d'une personne recrutée par voie de concours ardu, venue faire carrière dans le système des [Nations Unies] et ils n'ont juste rien compris [-] et ont simplement suivi [-] suivi le discours qui leur avait été servi par mes supérieurs hiérarchiques ou le [Service administratif du DESA]. Je me suis ainsi senti très mal en ayant de leurs nouvelles au bout de neuf mois.

117. Au surplus, le Tribunal relève que lors de sa déposition, le requérant a évoqué le mal qu'il a à relancer sa carrière professionnelle du fait de sa très mauvaise expérience à l'ONU et des taches dans son dossier, qui sont venues lui fermer de fait les portes de tout emploi hors du système des Nations Unies.

Des dommages-intérêts moraux

118. En décembre 2014, l'Assemblée générale a modifié le texte de l'article 10 du Statut du Tribunal du contentieux en son paragraphe 5 b) pour édicter impérativement que le Tribunal du contentieux ne peut octroyer d'indemnité que « pour préjudice avéré ». Il s'agit là d'une prescription de nature à la fois substantielle, l'indemnité ne pouvant accordée qu'en présence de préjudice, et procédurale, le préjudice devant être avéré.

119. Selon le *Black's Law Dictionary*, 6^e Ed. (1990), le terme « préjudice » s'entend de « [toute] perte ou atteinte subie effectivement par une personne quelle qu'en soit la cause » (voir p. 718).

120. Il suit de là que l'article 10.5 b) du Statut du Tribunal du contentieux ne distinguant nullement entre préjudice corporel, préjudice matériel et préjudice moral, la disposition vise tout préjudice quelle qu'en soit la nature, encore faut-il qu'il soit avéré en toute circonstance.

121. Dans son arrêt *Benfield-Laporte* 2015-UNAT-505, le Tribunal d'appel des Nations Unies a dit ce qui suit (voir par. 41, note de bas de page omise) :

... [S'il]est vrai que toute violation des droits au respect de la légalité n'ouvre pas forcément droit à indemnisation, tout préjudice résultant d'abandon et de tension nerveuse ouvre droit à réparation. Accorder une indemnisation en réparation d'un préjudice non pécuniaire ce n'est pas octroyer des dommages-intérêts punitifs ou exemplaires tendant à punir l'Organisation et à la dissuader de commettre toute violation dans l'avenir.

122. En outre, à l'occasion de l'affaire *Kallon* 2017-UNAT-742, la chambre plénière du Tribunal d'appel a décidé à la majorité ce qui suit (notes de bas de page omises) :

62. Le pouvoir résultant du Statut du [Tribunal du contentieux] d'octroyer une indemnité en cas de préjudice comprend la possibilité d'accorder réparation en présence de préjudice non patrimonial ou moral. Or, de la même façon, le Statut du [Tribunal du contentieux] interdit en son article 10 7) au [Tribunal du contentieux] d'octroyer des dommages-intérêts exemplaires ou punitifs. La ligne de démarcation entre dommages-intérêts moraux et dommages-intérêts exemplaires n'est pas nette. C'est pourquoi, pour donner lieu à réparation tout préjudice moral doit être avéré. C'est cette exigence de prudence qui a au fond conduit l'Assemblée générale à modifier le texte de l'article 10 5) b) du Statut du [Tribunal du contentieux] par sa résolution [69/203](#). Pour qu'il y ait lieu à réparation, spécialement en matière contractuelle

(y compris de contrat d'emploi) où l'on considère d'ordinaire qu'il suffira d'une indemnisation pécuniaire pour réparer le préjudice patrimonial causé au demandeur par toute perte effective, vexation ou gêne résultant de telle violation ou atteinte, le contrat ou la conduite en cause doit comporter certaines spécificités ou survenir dans des circonstances particulières. La possibilité pour le demandeur d'obtenir des dommages-intérêts s'appréciera au regard de la preuve de l'objet et de la portée du contrat, de la nature de la violation, des circonstances propres au contrat, de la violation et de son exécution ou de son inexécution.

63. En thèse générale, en présence de certaines circonstances, on peut présumer qu'il y a eu préjudice moral – *res ipsa loquitur*. La chose peut parler d'elle-même, le préjudice pouvant s'établir par le jeu de la présomption légale. Toutefois, lorsque les circonstances de la cause ne permettent de tirer de la loi la présomption que subit normalement ce genre de préjudice, toute personne ordinaire placée dans la même situation que le demandeur, celui-ci doit en rapporter la preuve sous peine d'être débouté en son action en dommages-intérêts. Tout dépend au fait de la preuve produite devant le [Tribunal du contentieux].

64. Conscient de la modification et de son objet, le [Tribunal du contentieux] s'est en l'espèce spécialement arrêté sur la nature du préjudice allégué et la preuve produite pour l'avérer. En se prononçant, le [Tribunal du contentieux] s'est guidé sur les principes dégagés par le Tribunal de céans dans l'affaire *Asariotis* [2013-UNAT-309] intervenue avant que l'Assemblée générale soit venue modifier l'article 105) b) par sa résolution [69/203](#), le Tribunal ayant déclaré ce qui suit dans ladite expèce :

... Pour s'autoriser de sa compétence pour octroyer des dommages-intérêts moraux, le [Tribunal du contentieux] doit commencer par constater le préjudice subi par l'employé. Ne pouvant jamais être une science exacte, cette constatation est forcément tributaire des faits de la cause. On peut poser en principe général qu'il peut y avoir lieu à réparation pour préjudice moral :

i) En présence de violation de droits absolus que l'employé tient de son contrat d'emploi et/ou de violation de ses droits au respect de la légalité garantis par ledit contrat (qu'ils résultent expressément du Statut et du Règlement du personnel ou des principes de justice naturelle). Toute violation substantielle peut en elle-même ouvrir droit à réparation pour préjudice moral non pas tant à quelque titre punitif qu'à cause du préjudice qui en est résulté pour l'employé.

ii) En présence de preuve revêtant la forme de rapport de médecin ou de psychologue ou toute autre forme de preuve de l'atteinte, de la tension nerveuse ou de l'anxiété subie par l'employé et pouvant être

directement liée ou raisonnablement imputée à quelque violation de ses droits substantiels ou procéduraux et dès lors que le [Tribunal du contentieux] est convaincu que, de par sa nature, la tension nerveuse, l'atteinte ou l'anxiété appelle réparation.

... Nous avons toujours dit que toute violation n'ouvre pas droit à octroi de dommages-intérêts moraux dans l'hypothèse i) ci-dessus, et que pour savoir si elle peut donner lieu à réparation dans l'hypothèse ii) on s'attachera forcément à la nature de la preuve produite devant le Tribunal du contentieux.

65. La distinction établie entre les deux types de préjudice moral ou non patrimonial en l'affaire *Asariotis* [Arrêt n° 2013-UNAT-309] est à double dimension, l'une ayant trait aux types de préjudice moral couramment invoqué, l'autre intéressant la nature de la preuve exigée de chaque type de préjudice moral.

66. Le premier type de préjudice moral retenu en l'arrêt *Asariotis* s'analyse en une violation substantielle du contrat entraînant un préjudice patrimonial indéterminable. En matière contentieuse contractuelle, les dommages-intérêts moraux visent de par leur nature à réparer le préjudice né de la violation de droits de la personnalité que l'octroi de dommages-intérêts pour la perte de patrimoine réelle ne vient pas dûment réparer. Le préjudice résultant d'un acte flagrant d'injustice d'ordre procédural peut constituer une atteinte à la dignité, certes pas en toute circonstance mais surtout dans les cas graves. Reconnaître à chacun son droit à la dignité c'est reconnaître la valeur intrinsèque de l'être humain. L'être humain a le droit d'être traité comme digne de respect et de considération. On répare l'atteinte au droit fondamental à la dignité pour panser la blessure des sentiments et donner raison au plaignant qui prétend avoir été illégalement atteint dans sa personnalité par quelque conduite inacceptable, spécialement de la part de quiconque abuse de son autorité administrative contre sa personne en agissant de manière illégale, injuste et déraisonnable.

...

68. Le premier type de préjudice moral est susceptible de divers modes de preuve. On peut ainsi établir l'atteinte à la dignité ou à la réputation et aux perspectives de carrière sur la base de l'ensemble de la preuve, ou par le témoignage du demandeur ou de tiers, d'experts ou autres, venant compte de l'expérience vécue par le demandeur et des effets constatés de l'atteinte à sa dignité. De plus, comme on l'a dit plus haut, les faits peuvent se présumer parler d'eux-mêmes au point que l'on est fondé à déduire logiquement de l'ensemble des faits, dont la nature de l'atteinte, la forme du traitement et de la violation de l'obligation contractuelle d'agir de façon loyale et raisonnable, que la preuve de l'atteinte à la personnalité ouvrant droit à réparation a été suffisamment rapportée et qu'elle est avérée tel que prescrit par l'article 10 5) b) du Statut du [Tribunal du contentieux]. De plus, on n'oubliera pas à cet égard que le juge peut retenir telle preuve *prima facie* comme concluante

et de nature à renverser la charge de la preuve dès lors que la partie adverse échoue à s'acquitter de la charge de la preuve reportée sur elle en cours d'instance par application des règles gouvernant le procès et des principes relatifs à l'administration de la preuve.

123. Le requérant tend par son action à se voir octroyer l'équivalent à deux années de traitement de base net en réparation du préjudice moral résultant pour lui de la violation par l'Administration de ses droits au respect de la légalité et de l'absence de base factuelle à l'appui des conclusions dégagées par le groupe d'enquête. Le requérant demande ainsi des dommages-intérêts moraux en réparation du premier type de préjudice moral retenu dans l'arrêt *Asariotis*.

124. Le requérant prétend que la décision contestée lui a causé désarroi et anxiété. Ainsi qu'il est dit au paragraphe 70 de l'arrêt *Kallon* 2017-UNAT-742, quiconque prétend avoir souffert de désarroi et d'anxiété du fait de toute décision contestée doit en produire des éléments de preuve supplémentaires, lesquels pourront consister dans son propre témoignage et/ou le(s) rapport(s)/témoignage(s) de médecin ou psychologue venant établir que le préjudice peut être directement lié ou raisonnablement imputé à l'atteinte ou la violation en cause.

125. Souscrivant à la décision de la majorité en l'affaire *Kallon*, le Tribunal considère qu'en l'espèce le requérant a subi un préjudice moral du fait de la décision irrégulière qui a violé le droit au respect de la légalité qui lui appartenait de voir l'Administration examiner pleinement et équitablement sa plainte par référence à l'ensemble de la preuve au regard de la norme de preuve dégagée par le Tribunal d'appel dans l'arrêt *Kallon*, « [l]e premier type de préjudice moral est susceptible de divers modes de preuve. On peut ainsi établir l'atteinte à la dignité ou à la réputation et aux perspectives de carrière sur la base de l'ensemble de la preuve ».

126. Le requérant ayant déclaré avoir souffert de désarroi et d'anxiété, le Tribunal s'autorise de tous les éléments de fait rapprochés de la nature de l'atteinte pour conclure en l'espèce qu'il a été porté atteinte à sa dignité et à ses perspectives de carrière.

127. Vu l'ensemble des circonstances de la cause et la toute dernière jurisprudence du Tribunal d'appel (voir l'arrêt *Cohen* 2017-UNAT-716), le Tribunal considère que le présent jugement conjugué à l'équivalent d'une année de traitement de base net de la classe P-2, échelon 8, vaut juste et suffisante réparation du préjudice moral causé au requérant et qu'il est ainsi fait droit en partie à sa demande de dommages-intérêts. Le Tribunal d'appel ayant, par son arrêt *Sarwar* 2017- UNAT-757, infirmé le jugement *Sarwar* UNDT/2017/080 du Tribunal

du contentieux, le requérant n'a en fait reçu aucune réparation à titre de dommages-intérêts moraux contrairement à ce que le défendeur prétend dans son mémoire de clôture, de sorte que l'indemnisation octroyée en l'espèce ne fait pas double emploi.

Conclusion

128. Vu ce qui précède, le Tribunal DÉCIDE ce qui suit :

- a. Fait droit en partie à la requête et annule la décision contestée et déclare qu'il n'y a pas lieu à nouvelle enquête, ayant conclu que le requérant a été victime de harcèlement et d'abus de pouvoir ;
- b. Le défendeur devra verser au requérant l'équivalent d'une année de traitement de base net à titre de dommages-intérêts ;
- c. Les montants octroyés à titre d'indemnisation produiront intérêt au taux directeur des États-Unis avec effet à compter de la date à laquelle le présent jugement sera devenu exécutoire jusqu'au versement de ladite indemnité, le taux directeur des États-Unis devant être majoré de cinq pour cent à partir de 60 jours à compter de la date à laquelle le présent jugement sera revêtu de force exécutoire.

Observations

129. Le Tribunal relève que le Tribunal d'appel a déclaré au paragraphe 80 de son arrêt *Sarwar* 2017-UNAT-757 que le requérant avait été licencié en toute régularité notamment parce que :

De fait, il est par suite constant que s'il pouvait s'améliorer, [le requérant] péchait particulièrement par défaut d'aptitudes à la communication, à l'expression orale et écrite, à planifier et organiser. On était raisonnablement fondé à dire que la performance du [requérant] ne répondait pas aux attentes. Étant donné que les aspects du travail à apprécier correspondaient aux compétences de base nécessaires à l'exécution des fonctions rattachées au poste, les lacunes du fonctionnaire étaient si graves que l'on ne pouvait justifier de maintenir la relation contractuelle avec lui. C'est en fait ce qu'a implicitement reconnu le [Tribunal du contentieux] en concluant que la relation professionnelle avait sans doute été irrémédiablement détruite. Le [requérant] avait donc été licencié pour juste et valable motif.

130. Toutefois, vu ses propres conclusions, le Tribunal considère que le requérant a été l'objet de harcèlement et d'abus de pouvoir de la part et de son premier et de son second notateurs, comme il ressort de la preuve produite devant le groupe d'enquête, singulièrement des dépositions des premier et second notateurs qui renseignent assez sur les raisons qui les ont conduit à décider de ne pas octroyer un engagement continu au requérant et de le licencier de l'Organisation, et que celui-ci n'a, à la vérité, nullement eu la chance d'améliorer sa performance entre le 31 janvier et mai 2014 à la suite du rapport e-PAS pour la période 2013-2014. Au surplus, Durant les derniers mois de son contrat, le requérant ne s'est vu établir aucun PAP et sa performance pendant cette période n'a pas fait l'objet d'évaluation avant sa cessation de service.

131. L'attitude négative que ses premier et second notateurs ont eu à son égard tout le temps qu'il était au service de l'Organisation, attitude qui, de l'avis du Tribunal de céans, caractérise le harcèlement et l'abus de pouvoir, ainsi que le fait qu'ils lui aient créé un milieu de travail hostile, n'aient pas évalué sa performance pendant ses huit derniers mois d'activité et aient refusé de le muter par roulement dans une autre Unité, viennent donner un tout autre éclairage à la légalité du licenciement du requérant de l'Organisation.

132. Le Tribunal ne doute pas que l'Organisation voudra sans doute user de son pouvoir discrétionnaire pour recenser dans son répertoire des postes à pourvoir de 2017-2018 tous postes vacants disponibles pour lesquels il conviendrait d'examiner la candidature du requérant, étant donné sa qualité de lauréat du concours national de recrutement de 2009 inscrit sur la liste d'attente.

133. Le Tribunal souligne que les jeunes administrateurs issus du concours national de recrutement sont recrutés suivant cette procédure de recrutement spéciale instituée par la résolution [35/210](#) (Questions relatives au personnel) de l'Assemblée générale en date du 17 décembre 1980 en son paragraphe I 2), par voie de concours organisés dans les pays non représentés et sous-représentés et les pays situés en deçà des limites de la fourchette souhaitable fixée pour eux au sein du Secrétariat de l'ONU. Il appert que le requérant a été retenu comme justifiant d'excellentes connaissances et des aptitudes professionnelles, y compris d'une bonne maîtrise de l'anglais requises pour être recruté au Secrétariat de l'ONU et a subi avec succès un examen écrit et un entretien, épreuves qui, de l'avis du Tribunal, ne sont nullement sujettes à caution à quelque niveau que ce soit au sein du Secrétariat. Ces fonctionnaires constituent

une journée absolument nécessaire/indispensable de fonctionnaires de carrière des Nations Unies dont la présence est censée garantir l'équitable représentation géographique de tous les États Membres au sein du Secrétariat de l'ONU, compte devant être dûment tenu de l'orientation sexuelle, sexe, de la nationalité et de la race, le but étant de permettre de réaliser les buts et principes consacrés dans le préambule et les articles 1.4 et 1.8 de la Charte des Nations Unies. Il est dès lors éminemment important que les responsables prodiguent à ces nouveaux fonctionnaires l'encadrement et le soutien propres à leur permettre de donner satisfaction pendant leurs deux à trois années de stage et de voir convertir leur contrat en engagement continu pour ainsi faire carrière au Secrétariat de l'ONU, ce qui viendrait y garantir l'adéquate représentation de leurs pays d'origine. De l'avis du Tribunal de céans, pour pouvoir donner satisfaction, chacun de ces fonctionnaires doit chacun être traité avec compréhension et invité à concourir à arrêter un plan de travail réaliste convenable de nature à lui permettre d'atteindre cet objectif. Sa réussite dépend directement de ses supérieurs qui doivent lui procurer le programme de travail et l'encadrement voulus, de sorte que s'il venait à échouer à donner satisfaction, son échec renseignerait sur celui de ses premier(s) et second(s) notateurs censés répondre de son évolution professionnelle.

134. Le Tribunal retient que les États Membres, également membres de l'Union européenne, ont adopté le 27 novembre 2000, la Directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, laquelle vient distinguer clairement entre discrimination directe et discrimination indirecte fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en ces termes :

Préambule

4) Le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et la protection contre la discrimination constitue un droit universel reconnu par la Déclaration universelle des droits de l'homme, par la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par les pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels et par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signés par tous les États membres. La Convention n° 111 de l'Organisation internationale du Travail interdit la discrimination en matière d'emploi et de travail.

Article premier

Objet

La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou

l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en oeuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

Article 2

Concept de discrimination

1. Aux fins de la présente directive, on entend par « principe de l'égalité de traitement » l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1^{er}.

2. Aux fins du paragraphe 1 :

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :

i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que

ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

3. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres. [...]

4. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'article 1^{er} est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1.

135. Le Tribunal recommande d'insérer des dispositions analogues dans une version modifiée de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2008/5](#), le but étant de permettre d'en préciser et d'en mieux appliquer la politique et félicite l'Organisation d'avoir institué, le 2 janvier 2018, le nouveau cours obligatoire en ligne « Travailler ensemble dans l'harmonie », ainsi que d'avoir offert au personnel des outils de sensibilisation au préjugé inconscient, dont

les séances de sensibilisation à l'intention des membres de jurys censés permettre de susciter de nouvelles manières de faire et de voir au sein de l'Organisation et de prévenir dans l'avenir tous risques de discrimination, de harcèlement et/ou d'abus de pouvoir. L'Organisation gagnerait à institutionnaliser les cours de sensibilisation au préjugé inconscient à l'intention de tous responsables, y compris les premier et second notateurs du requérant.

(Signé)

Juge Alessandra Greceanu

Ainsi jugé le 12 janvier 2018

Enregistré au Greffe ce 12 janvier 2018

(Signé)

Morten Albert Michelsen, Administrateur chargé du Greffe, New York