



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2023/013

Jugement n° : UNDT/2023/083

Date : 1^{er} août 2023

Original : anglais

Juge : M. Sean Wallace
Greffe : Nairobi
Greffier : M. Eric Muli, fonctionnaire responsable du Greffe

JSV et J-PSV

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil des requérants :

Néant

Conseils du défendeur :

M^{me} Isabel Martinez, Programme des Nations Unies pour l'environnement

M^{me} Camila Fuomene Nkwenti, Programme des Nations Unies pour l'environnement

M. Saidou N'dow, Programme des Nations Unies pour les établissements humains

M^{me} Nana Elsler, Programme des Nations Unies pour les établissements humains

Introduction

1. Les requérants sont des fonctionnaires du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et du Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat).

2. Le 10 février 2023, les requérants ont introduit une requête devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (le « Tribunal »), dans laquelle ils affirment que leur fille fait l'objet d'une discrimination en raison du congé parental qui a été accordé à ses parents, un couple marié de fonctionnaires homosexuels de l'Organisation des Nations Unies (ONU), par rapport au congé parental dont bénéficient actuellement les enfants de couples de fonctionnaires hétérosexuels de l'ONU.

3. Le 16 mars 2023, le défendeur a déposé une réponse dans laquelle il affirme, entre autres, que la requête est irrecevable.

4. Par l'ordonnance n° 078 (NBI/2023) du 8 mai 2023, le Tribunal a enjoint aux requérants de fournir une réplique à la réponse, afin notamment de préciser s'ils contestaient la décision en raison de l'inadéquation des textes administratifs régissant le congé parental ou bien de leur application à leur cas particulier.

5. Le 7 juin 2023, les requérants ont présenté une réplique, conformément à l'ordonnance n° 078 (NBI/2023).

6. Le 25 juillet 2023, le Tribunal a tenu une conférence de mise en état. Au cours de celle-ci, les parties ont indiqué qu'elles ne jugeaient pas nécessaire de déposer d'autres documents, de citer des témoins ou de tenir une audience.

Faits

7. Le 19 avril 2022, M. JSV a envoyé un courrier électronique à l'Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN) demandant des informations sur la façon dont

il devait s'y prendre pour demander un congé spécial en vue d'une adoption, en prévision de la naissance de son enfant¹.

8. Le 20 avril 2022, l'ONUN lui a répondu ce qui suit [traduction non officielle] :

Il faut généralement soumettre une telle demande sur le portail Umoja-personnel (ESS), mais je vous invite à nous communiquer les documents en votre possession pour que nous puissions les examiner et vous conseiller sur les prochaines étapes².

9. Par suite de cette demande d'informations, les requérants ont soumis une demande de congé parental de quatre semaines au nom de M. J-PSV et de huit semaines de congé d'adoption au nom de M. JSV³.

10. Le 31 mai 2022, l'ONUN a répondu à la demande de congé d'adoption au nom de M. JSV en expliquant qu'il n'était pas possible de l'approuver en l'absence de documents officiels confirmant l'adoption, conformément à la section 3 de l'instruction administrative ST/AI/2005/2 (Congé pour motif familial et congés de maternité ou de paternité), et qu'il lui faudrait mener des consultations approfondies avec le Département de l'appui opérationnel (DOS) pour accéder à cette demande.

11. Au moment des faits, M. JSV a indiqué ne pas être encore en mesure de fournir les documents demandés, l'acte de naissance kényan de l'enfant devant d'abord être validé par l'ambassade d'Allemagne, ce qui prendrait quelques semaines après la naissance. M. JSV souhaitait adopter l'enfant par l'intermédiaire des ambassades d'Allemagne et du Mexique. L'ONUN a été informé au moment des faits que, bien que l'ambassade du Mexique ait déjà été mise au courant de l'affaire, elle aurait besoin de l'acte de naissance allemand pour entamer les démarches d'adoption au nom du fonctionnaire⁴.

¹ Réponse, annexe 1.

² *Ibid.*

³ *Ibid.*, annexe 3 (un courrier électronique soumis le 12 juillet 2022).

⁴ Réponse, par. 9.

12. Le 7 juin 2022, l'ONUN, ayant constaté que les textes de l'ONU ne prévoyaient au moment des faits aucune disposition applicable à la gestation pour autrui, a conclu qu'il fallait obtenir l'avis du DOS et a sollicité ce dernier. Après avoir exposé les faits, l'ONUN a adressé la demande suivante au DOS [traduction non officielle] :

Nous aimerions savoir dans quelle mesure ces deux fonctionnaires peuvent prétendre à un congé parental et à un congé d'adoption et comment les politiques connexes doivent s'appliquer à leur cas particulier. M. JSV peut-il prétendre à un congé d'adoption de huit semaines ? M. J-PSV peut-il prétendre à un congé de paternité de quatre semaines ? Doivent-ils se partager la durée des congés, c'est-à-dire que M. JSV prendrait quatre semaines de congé d'adoption et M. J-PSV deux semaines de congé de paternité ?

13. En réponse, le DOS a informé l'ONUN avoir également sollicité le Bureau des ressources humaines pour obtenir des orientations supplémentaires.

14. Entre le 12 et le 15 juillet 2022, M. JSV a pris un congé annuel de quatre jours.

15. Le 12 juillet 2022, M. JSV a écrit à l'ONUN pour l'informer que l'enfant était née le 2 juillet 2022, bien que la date de l'accouchement fût prévue en août 2022. Il a également indiqué que lui et son conjoint étaient rentrés chez eux avec le bébé le 9 juillet 2022 et a demandé que leurs congés soient approuvés⁵.

16. Le 15 juillet 2022, le DOS a communiqué l'avis suivant à l'ONUN [traduction non officielle] :

Nous avons consulté le Bureau des ressources humaines au sujet des droits à congé parental auxquels peuvent prétendre MM. JSV et J-PSV. Veuillez noter que le Bureau a confirmé que la somme des périodes de congé de MM. J-PSV et JSV ne devrait pas dépasser huit semaines. Ceci est conforme aux avis précédents fournis par le Bureau au sujet des droits à prestations dans le contexte d'une naissance résultant d'une gestation pour autrui.

En l'absence de dispositions particulières applicables à la gestation pour autrui, la pratique de l'Organisation a consisté à accorder aux fonctionnaires qui deviennent parents par ce biais un congé d'une durée équivalente au congé d'adoption, au motif que, tout comme des parents

⁵ Réponse, annexe 3.

adoptifs, les fonctionnaires qui ont recours à une gestation pour autrui ont besoin de temps pour tisser des liens avec le (la) nouveau-né(e) et accomplir toutes les procédures administratives voulues. Il s'ensuit que la logique de la section 3.3 de l'instruction administrative ST/AI/2005/2 (Congé pour motif familial et congés de maternité ou de paternité) devrait également s'appliquer au cas présent.

3.3 Lorsque les parents adoptifs sont fonctionnaires de l'Organisation et demandent tous les deux un congé à l'occasion de l'adoption, la somme des périodes de congé qui leur sont accordées au titre de la présente section ne peut dépasser huit semaines. Les conjoints peuvent prendre leur congé en même temps ou l'un après l'autre.

Bien que seul M. JSV adopte l'enfant et que M. J-PSV soit son père biologique par l'intermédiaire d'une gestation pour autrui, ils ne devraient pas bénéficier de plus de droits à congé que deux fonctionnaires qui adopteraient un enfant sans recourir à une mère porteuse. Autrement, cela entraînerait une inégalité de traitement envers les parents adoptifs dont le droit est limité à un congé cumulé de huit semaines.

Dans le cas présent, le père biologique, M. J-PSV, peut prétendre à quatre semaines de congé de paternité pour son enfant, en vertu des dispositions de la section 3 de l'instruction administrative ST/AI/2005/2. Une période supplémentaire de quatre semaines de congé spécial à plein traitement pourra être accordée afin que la somme des périodes de congé des fonctionnaires atteigne huit semaines. Cette période de quatre semaines de congé spécial à plein traitement pourra être prise entièrement par M. JSV ou répartie entre les deux fonctionnaires comme ils l'entendent. Dans ce dernier cas, les conjoints pourront prendre leur congé spécial à plein traitement en même temps ou l'un après l'autre⁶.

17. Le 19 juillet 2022, sur la base de l'avis du DOS, l'ONUN a accordé un maximum de huit semaines de congé aux deux requérants (quatre semaines au titre d'un congé de paternité et quatre semaines au titre d'un congé d'adoption)⁷.

18. Le 25 août 2022, les requérants ont demandé le contrôle hiérarchique de la décision de leur accorder un congé parental cumulé de huit semaines après la naissance de leur fille⁸.

⁶ *Ibid.*, annexe 4.

⁷ Requête, sect. VII, p. 6 ; réponse, annexe 5.

⁸ Requête, annexe 5.

19. Dans l'attente des conclusions du contrôle hiérarchique, l'ONUN a révisé la période de congé précédemment accordée en octroyant huit semaines de congé d'adoption à M. JSV, en plus des quatre semaines de congé déjà accordées à M. J-PSV.

20. Le 15 novembre 2022, le Groupe du contrôle hiérarchique a informé les requérants que leur demande était devenue sans objet en raison de la révision par l'ONUN du congé précédemment accordé⁹.

Recevabilité

Moyens du défendeur quant à la recevabilité

21. Le défendeur estime qu'en vertu de l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal, la requête portant contestation de la décision visée n'est pas recevable. Le Tribunal n'est pas compétent pour procéder au contrôle juridictionnel du caractère approprié du Statut et du Règlement du personnel de l'ONU.

22. Les requérants contestent la décision de ne pas leur accorder une période supplémentaire de congé de paternité et de congé d'adoption au motif que cette décision est de nature discriminatoire et qu'ils ne bénéficient pas du même traitement que les autres couples de l'ONU, à savoir les couples hétérosexuels dont les enfants sont le fruit d'une gestation pour autrui ou les couples dont les enfants sont le fruit d'une « grossesse conventionnelle ». En substance, ils affirment que les politiques applicables, soit la circulaire ST/SGB/2018/1/Rev.1 du Secrétaire général (Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies) et l'instruction administrative ST/AI/2005/2, aboutissent à un résultat discriminatoire pour les enfants de fonctionnaires lié à l'orientation sexuelle et à la composition de la famille de leurs parents.

⁹ *Ibid.*, annexe 6.

23. Au vu de ce qui précède et en se fondant sur l'arrêt *Reid*¹⁰, le défendeur maintient que le Tribunal n'est pas compétent pour déterminer si un texte de l'ONU est de nature discriminatoire ou pour évaluer la manière dont il est appliqué aux couples hétérosexuels et aux couples de même sexe. Sa compétence se limite à l'examen de l'application par le défendeur du cadre juridique de l'Organisation et ne s'étend pas au contrôle des résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies.

Moyens des requérants quant à la recevabilité

24. Les requérants estiment que leur requête est recevable. Ils soulignent que, bien que leur situation attire l'attention sur les textes de l'ONU et sur la question du traitement différencié en fonction de la composition de la famille, qui peut conduire à une discrimination envers les enfants de fonctionnaires en raison de l'orientation sexuelle de leurs parents, ils ne demandent pas la révision ou l'évaluation de ces textes par le Tribunal. En revanche, ils demandent que le Tribunal reconnaisse le préjudice causé par le défendeur dans la gestion de ce dossier et rende une décision en conséquence.

Examen

25. L'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal prévoit ce qui suit :

Le Tribunal [...] est compétent pour connaître des requêtes introduites par toute personne [...] pour : 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.

¹⁰ UNDT/2014/095.

26. La compétence du Tribunal pour appliquer les règles et règlements pertinents à la décision administrative dans un cas donné n'inclut pas le pouvoir de procéder au contrôle du Règlement du personnel, lequel est arrêté dans des résolutions de l'Assemblée générale¹¹.

27. Ayant examiné la requête, le Tribunal conclut que les requérants ne contestent pas le Statut et le Règlement du personnel. Ils contestent plutôt la manière dont l'Administration les a appliqués, affirmant qu'elle l'a fait de manière discriminatoire.

28. Par conséquent, le Tribunal estime que la requête est recevable.

Examen quant au fond

Moyens des requérants

29. Les requérants affirment contester la décision en raison de l'application des textes à leur situation et soulignent la mauvaise gestion de leur dossier par l'Administration. Les preuves fournies, y compris les échanges de courriers électroniques, démontrent l'absence persistante de réponses de l'Administration et la fourniture d'informations peu claires, et établissent clairement le manquement de l'Administration à son devoir de protection envers les requérants et l'atteinte à leur droit à être traités de manière équitable, juste et transparente. Par ailleurs, l'inefficacité de l'Administration dans la prise d'une décision et son insuffisance dans le traitement du dossier des requérants étayent la requête de ces derniers.

30. Les requérants affirment en outre avoir demandé à plusieurs reprises des informations concernant les congés auxquels peuvent prétendre les couples hétérosexuels dont les enfants sont le fruit d'une gestation pour autrui, y compris dans le cadre de la demande de contrôle hiérarchique. Ils rappellent n'avoir jamais reçu de réponse à ce sujet. Ils en concluent ainsi que l'absence de réponse claire à cette question a conduit à une désinformation de la part de l'Administration sur leurs droits à congé.

¹¹ Arrêt *Reid*, op. cit.

31. Les requérants soutiennent qu'il ressort clairement de l'(in)action de l'Administration, de sa confusion, de ses erreurs d'orientation et de sa mauvaise gestion, ainsi que des délais injustifiés (approbation du congé quatre mois après le dépôt des demandes de congé parental et 17 jours après la naissance de l'enfant), que leur dossier n'a pas été traité de la même manière que celui d'une famille classique. Ce traitement différencié ne peut être considéré que comme une discrimination.

32. Enfin, les requérants affirment que la profonde incapacité de l'Administration à gérer leur dossier ou son manque de compréhension de ce dernier a entraîné un stress immense et une perte de dignité. Compte tenu des circonstances et de la chronologie des faits, y compris les démarches supplémentaires qu'ils ont dû entreprendre par l'intermédiaire du Groupe du contrôle hiérarchique pour obtenir un congé et la participation de plusieurs bureaux dans la gestion de leur demande, il est raisonnable de supposer que leur situation s'apparente à un cas de discrimination.

33. Les requérants demandent donc, à titre de réparation, que le Tribunal ordonne ce qui suit [traduction non officielle] :

- a. Un traitement aboutissant à une égalité de résultats au regard de ce dont bénéficient les enfants de fonctionnaires hétérosexuels. Si notre enfant avait été né d'un couple de fonctionnaires hétérosexuels, la durée totale du congé parental aurait été de 24 semaines. Nous avons obtenu 12 semaines au total.
- b. Le placement au premier plan par l'ONU de la santé des nouveau-né(e)s de ses fonctionnaires.
- c. La restitution rétroactive à M. JSV de la semaine de congé annuel qu'il a prise pour pallier la période d'incertitude causée par l'inefficacité de l'ONUN.

Moyens du défendeur

34. Le défendeur estime que la décision contestée était régulière. Il précise que M. J-PSV s'est vu accorder quatre semaines de congé en tant que père biologique de l'enfant, conformément à la disposition 6.3 du Règlement du personnel (circulaire ST/SGB/2018/1/Rev.1 du Secrétaire général) et à la section 10.3 de l'instruction administrative ST/AI/2005/2. M. JSV s'est vu accorder huit semaines de congé en tant que parent adoptif, conformément à l'alinéa iii) du paragraphe a) de la disposition 5.3 du Règlement du personnel (circulaire ST/SGB/2018/1/Rev.1 du Secrétaire général) et aux sections 3.1 et 3.2 de l'instruction administrative ST/AI/2005/2.

35. Le défendeur estime que l'Administration s'est conformée à l'instruction administrative ST/AI/2005/2. Ces jours de congé ont été accordés aux requérants conformément aux règles applicables et l'Organisation a agi équitablement et a effectivement octroyé aux requérants ce qui leur revenait de droit¹².

36. En ce qui concerne le temps que l'Administration a mis à répondre à la demande des requérants, qui semble avoir été source d'animosité et de mécontentement pour eux, le défendeur fait valoir que les requérants n'avaient droit à aucun congé avant la naissance de leur enfant. Leur enfant est née prématurément le 2 juillet 2022, alors que sa naissance était prévue en août 2022. Jusqu'au moment de sa naissance, le 2 juillet 2022, les requérants ne pouvaient prétendre à une quelconque forme de congé, aucun des deux n'étant la mère biologique de l'enfant.

37. J-PSV étant le père biologique de l'enfant, il ne pouvait prétendre à un congé de paternité de quatre semaines qu'à partir de la naissance de l'enfant. Cela signifie que son congé ne pouvait être accordé qu'à partir du 2 juillet 2022, date de la naissance de l'enfant. La deuxième partie des congés accordés consistait en un congé d'adoption accordé à M. JSV sous forme de congé spécial, lequel ne devait commencer à courir que lorsque les documents d'adoption auraient été fournis à l'Administration.

¹² Arguments du défendeur durant la conférence de mise en état du 25 juillet 2023.

38. En ce qui concerne l'adoption, le défendeur souligne que, conformément à l'alinéa b) de la section 3.1 de l'instruction administrative ST/AI/2005/2, le congé d'adoption n'est accordé qu'une fois la procédure d'adoption légale de l'enfant reconnue et achevée. À ce jour, les requérants n'ont pas encore fourni de documents légaux attestant qu'ils ont adopté l'enfant. Malgré cela, l'Organisation a eu l'amabilité d'accorder à M. JSV un congé d'au moins quatre semaines en l'absence des documents requis concernant l'adoption de l'enfant.

39. Le défendeur affirme que l'allégation des requérants selon laquelle l'Organisation ne leur a pas fourni l'assistance voulue est incorrecte et fautive. L'Organisation les a écoutés et leur a proposé plusieurs options, y compris la prise de congés annuels ou l'octroi d'un congé d'adoption avant même l'achèvement de la procédure d'adoption.

Examen

40. La nature de la requête est quelque peu difficile à cerner. Les requérants répètent souhaiter une égalité de traitement en ce qui concerne le congé parental qui leur a été accordé pour la naissance de leur enfant. Toutefois, la façon dont une telle égalité de traitement se traduirait dans les faits semble fluctuer.

41. Le 11 juillet 2022, les requérants ont déclaré ce qui suit [traduction non officielle] :

Nous souhaitons, dans l'intérêt de la santé du bébé et des soins à lui apporter, ainsi que dans l'intérêt d'une égalité de traitement des familles homoparentales, que le congé de paternité de J-P, qui n'est que de quatre semaines, soit accepté immédiatement, et que ma demande de congé d'adoption avec traitement de huit semaines soit acceptée. À défaut d'accepter ma demande de congé spécial en vue d'une adoption, nous demandons une application conjointe de l'alinéa i) du paragraphe a) de la disposition 5.3 sur le congé spécial visant à s'occuper d'un enfant et de l'alinéa ii) suivant, lequel prévoit qu'à titre exceptionnel, ce congé peut être accordé avec traitement. Nous demandons donc que ce congé soit accordé avec traitement pour une période de huit semaines, afin de pouvoir nous occuper de la nouvelle-née¹³.

¹³ Requête, annexe 2, p. 3.

42. Plus tard, dans leur demande de contrôle hiérarchique, les requérants ont déclaré ce qui suit [traduction non officielle] :

Dans notre cas en particulier, le fait de permettre à l'un d'entre nous, le parent biologique, de prendre quatre semaines de congé parental et à l'autre, le parent adoptif, de prendre les huit semaines de congé spécial à plein traitement en vue d'une adoption n'aurait entraîné aucun résultat discriminatoire. Cette solution nous aurait permis d'obtenir au moins 12 semaines¹⁴.

43. Cependant, lorsque le Groupe du contrôle hiérarchique a accédé à cette demande, les requérants ont changé d'objectif. Ils affirmaient désormais ce qui suit [traduction non officielle] :

Bien que la décision du Groupe du contrôle hiérarchique du 15 novembre tendant à nous accorder un total cumulé de 12 semaines de congé (quatre semaines de congé de paternité et huit semaines de congé spécial en vue d'une adoption) ne soit pas discriminatoire à l'égard de parents adoptants, elle demeure discriminatoire à l'égard des couples de même sexe car ils devraient se voir accorder un total de 24 semaines¹⁵.

44. Pour finir, comme indiqué ci-dessus, la requête introduite devant le Tribunal contient une demande de congé de 24 semaines au total. Cette demande est fondée sur l'allégation, maintes fois répétée par les requérants, selon laquelle un couple de fonctionnaires hétérosexuels se verrait accorder un congé de 24 semaines.

45. Les requérants n'ont jamais expliqué comment ils étaient parvenus à la conclusion selon laquelle les couples hétérosexuels bénéficieraient de 24 semaines de congé parental en vertu de l'instruction administrative applicable au moment des faits. Afin de comprendre le fondement de cette demande, lors de la conférence de mise en état, le Tribunal a demandé à plusieurs reprises aux requérants comment ils étaient parvenus à ce total de 24 semaines, ceux-ci refusant à chaque fois de répondre sur ce point.

¹⁴ *Ibid.*, annexe 5, p. 4 et 5.

¹⁵ *Ibid.*, annexe 7.

46. En l'absence de toute explication de la part des requérants concernant le fondement de leur allégation concluant à un congé de 24 semaines, ou de tout autre élément de preuve versé au dossier qui permettrait de l'étayer, le Tribunal estime l'allégation infondée.

47. Étant donné qu'aucune justification ne permet d'étayer le postulat selon lequel les couples hétérosexuels devraient se voir accorder 24 semaines de congé (ou toute durée supérieure aux 12 semaines accordées aux requérants), l'allégation de traitement inégal avancée par les requérants doit être rejetée.

48. D'après leur plaidoirie présentée au Tribunal en lieu et place de conclusions écrites finales, les requérants affirment à présent que l'inégalité de traitement résidait dans la manière dont leurs demandes de congé ont été traitées par l'Administration. Les requérants estiment que la décision a été indûment retardée et que les réponses fournies étaient incorrectes et de nature à induire en erreur.

49. Bien que le Tribunal soit sensible à la situation des requérants, il ne peut leur accorder aucune réparation à cet égard. Ainsi que l'ont souligné les requérants, au moment de la naissance de leur enfant, le congé parental était régi par l'instruction administrative ST/AI/2005/2, laquelle n'abordait pas la question de la gestation pour autrui. En l'absence d'orientations claires, on ne pouvait attendre de l'Organisation qu'elle fournisse rapidement des informations aux requérants.

50. Par ailleurs, le dossier indique que l'Organisation a agi avec bienveillance et transparence dans le traitement de cette affaire. Au commencement de l'affaire, M. JSV avait écrit ce qui suit [traduction non officielle] :

Je souhaiterais avoir votre avis sur la procédure à suivre pour demander un congé spécial en vue d'une adoption. J'ai consulté les règles applicables, mais je ne suis pas sûr de la date à laquelle je dois faire ma demande, ni de comment je dois entamer la procédure ou de la durée à laquelle je peux prétendre. Merci pour tout conseil que vous pourriez me donner¹⁶.

¹⁶ Réponse, annexe 1.

51. L'Administration a répondu dans la journée qu'il fallait généralement soumettre une telle demande sur le portail Umoja-personnel, mais invitait le requérant à lui communiquer les documents en sa possession pour qu'elle puisse les examiner et le conseiller sur les prochaines étapes¹⁷.

52. Les requérants mentionnent une demande de congé parental déposée le 19 avril 2022, bien qu'elle ne figure pas dans le dossier. Ils se réfèrent également à une réponse envoyée le 31 mai 2022 par les ressources humaines de l'ONUN, lesquelles admettaient ne pas savoir comment les règles en vigueur devaient être appliquées et indiquaient attendre une réponse officielle du Siège de l'ONU.

53. Le dossier indique que la naissance de l'enfant, le 2 juillet 2022, a donné lieu à une vague de communications sur la question des congés. (Il convient de noter que la date de l'accouchement était prévue au mois d'août, soit au moins un mois plus tard.) Ces messages révèlent que les ressources humaines de l'ONUN essayaient d'obtenir des informations de toute urgence, ce que les requérants ont reconnu. Ces derniers ont déclaré ce qui suit [traduction non officielle] :

Vous nous avez été d'une grande aide en vous renseignant immédiatement au sujet du congé de paternité de J-PSV et en apportant une réponse à cette question. Je peux à présent confirmer qu'il est parvenu à soumettre sa demande de congé. Je vous remercie pour cela. Vous nous avez également expliqué que notre cas est exceptionnel, n'ayant pas encore rencontré de situation similaire, et que les règles en vigueur ne sont pas adaptées à un tel cas. Vous nous avez proposé votre aide pour faire face à cette situation et, selon vous, la meilleure solution serait de demander un congé d'adoption avec traitement dans l'espoir que nous puissions fournir au cours du mois prochain quelques documents officiels préliminaires pour étayer une telle demande¹⁸.

54. Quatre jours plus tard, l'ONUN a rendu sa décision, accordant un total de huit semaines de congé aux requérants (quatre semaines de congé de paternité à M. J-PSV et quatre semaines de congé d'adoption à M. JSV). Cette décision soulignait que certains documents manquaient encore pour confirmer la procédure d'adoption

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Requête, annexe 3.

légale, mais qu'ONU-Habitat pouvait néanmoins, à titre exceptionnel, accorder le congé d'adoption, étant entendu que les requérants fourniraient ces documents dès qu'ils seraient en leur possession. L'Administration indiquait également dans la décision regretter tout retard dans le traitement du dossier¹⁹.

55. Cinq semaines plus tard, les requérants ont demandé le contrôle hiérarchique de la décision²⁰.

56. Le 15 novembre 2022, le Groupe du contrôle hiérarchique a publié ses conclusions, accordant le total de 12 semaines de congé que les requérants avaient demandé²¹.

57. Pour résumer, la situation des requérants faisait d'eux des pionniers et a soulevé une question qui n'était pas couverte par les règles existantes et n'avait jamais été rencontrée par le personnel des ressources humaines concerné. Dans ces circonstances, le Tribunal ne peut conclure que le traitement du dossier des requérants a connu un retard injustifié ni que des informations erronées ont été fournies.

58. Par ailleurs, rien dans le dossier ne décrit la manière dont l'Administration aurait traité une demande de congé parental émanant d'un couple hétérosexuel dont l'enfant serait le fruit d'une gestation pour autrui. En l'absence de telles preuves, affirmer que les couples hétérosexuels auraient été traités différemment relève de la pure spéculation. Par conséquent, l'allégation d'inégalité de traitement dans la manière dont cette affaire a été traitée est infondée.

59. Le Tribunal note au passage que, peu de temps après la décision du Groupe du contrôle hiérarchique et alors que l'affaire était pendante devant le Tribunal, une nouvelle instruction administrative a été promulguée [ST/AI/2023/2 (Congé parental et congé pour motif familial)], laquelle traite de toutes les questions soulevées en l'espèce. Malheureusement pour les requérants, celle-ci est entrée en vigueur

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ *Ibid.*, annexe 4.

²¹ *Ibid.*, annexe 6.

le 1^{er} janvier 2023 et prévoit expressément que l'instruction administrative ST/AI/2005/2 s'applique aux fonctionnaires dont la période d'éligibilité à un congé parental commence jusqu'au 31 décembre 2022 inclus. Les requérants avaient conscience de cela et ont déclaré dans le dossier ne pas demander que l'instruction administrative ST/AI/2023/2 leur soit appliquée rétroactivement.

60. Pour conclure, le Tribunal estime que l'allégation d'inégalité de traitement n'a pas été prouvée par les requérants.

DISPOSITIF

61. Par les motifs exposés ci-dessus, la requête est rejetée.

(Signé)

Sean Wallace, juge

Ainsi jugé le 1^{er} août 2023

Enregistré au Greffe le 1^{er} août 2023

(Signé)

Eric Muli, fonctionnaire responsable du Greffe, Nairobi