



TRIBUNAL
DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/GVA/2015/175
Jugement n° : UNDT/2017/055
Date : 13 juillet 2017
Français
Original : anglais

Juge : Teresa Bravo
Greffe : Genève
Greffier : René M. Vargas

PARAYIL

c.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Néant.

Conseil du défendeur :

Alan Gutman, Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines.

Introduction

1. Par sa requête introduite le 24 novembre 2015, le requérant, ancien vice-recteur (D-2) de l'Université des Nations Unies, conteste la décision de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines, en date du 24 juillet 2015, portant rejet de sa plainte pour traitement discriminatoire pendant son engagement à l'Université des Nations Unies.

Faits

2. Le requérant a pris ses fonctions à l'Université des Nations Unies à Tokyo le 8 août 2008 en qualité de vice-recteur (D-2), au titre d'un engagement à durée déterminée de quatre ans. Son contrat a par la suite été prorogé d'un an à deux reprises, jusqu'au 28 juillet 2013 dans un premier temps, puis jusqu'au 28 juillet 2014.

3. Le 1^{er} mars 2013, un nouveau Recteur a pris ses fonctions à l'Université.

4. Après avoir consulté le Conseil de l'Université, en mai 2013, le nouveau Recteur a décidé de fusionner les deux instituts de l'Université au Japon (l'Institut des hautes études, à Yokohama, et l'Institut pour la viabilité et la paix, à Tokyo). Dans le cadre de cette restructuration, un poste de directeur a été créé à la tête du nouvel institut issu de la fusion, à savoir l'Institut des hautes études sur la viabilité de l'Université des Nations Unies. Selon le défendeur, le financement du poste occupé par le requérant a par conséquent cessé à la fin du mois de juillet 2014.

5. Un avis de vacance pour le poste de directeur (D-1) de l'Institut des hautes études sur la viabilité a été publié à l'automne 2013 et le requérant n'a pas présenté sa candidature.

6. Le requérant a quitté l'Organisation le 28 juillet 2014, son contrat à durée déterminée n'ayant pas été renouvelé.

7. Dans une lettre en date du 22 janvier 2015 adressée à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines, le requérant a affirmé que, lorsqu'il était en poste à l'Université des Nations Unies, il avait fait l'objet d'un traitement discriminatoire de la part du Recteur s'agissant du non-renouvellement de son contrat en juillet 2014.

8. La Sous-Secrétaire générale a transmis copie de la plainte au Recteur et a demandé à ce dernier de lui présenter ses observations, ce qu'il a fait le 24 juin 2015, niant les accusations de discrimination et expliquant la restructuration dont l'Université avait fait l'objet.

9. Par une lettre datée du 24 juillet 2015, la Sous-Secrétaire générale a informé le requérant que, ayant procédé à un examen attentif de sa plainte pour discrimination, elle n'avait rien constaté de répréhensible.

10. Le 20 août 2015, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de la Sous-Secrétaire générale de ne pas faire enquête sur sa plainte pour discrimination.

11. Par une lettre datée du 5 octobre 2015, le Secrétaire général adjoint à la gestion a informé le requérant que le Secrétaire général avait décidé de confirmer la

réponse que la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines avait donnée à sa plainte pour discrimination.

12. Le 24 novembre 2015, le requérant a introduit sa requête devant le Tribunal.

13. Le défendeur a déposé sa réponse le 28 décembre 2015.

14. Le 2 mars 2017, le défendeur a fourni des informations et des documents complémentaires concernant la relation contractuelle du requérant avec l'Organisation, la structure de l'Université et la question de l'application en l'espèce de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir), comme suite à l'ordonnance n° 50 (GVA/2017) délivrée par le Tribunal le 22 février 2017. Le requérant n'a pas réagi.

15. Les deux parties ont accepté que le Tribunal statue en l'espèce sur la base des écritures.

Moyens des parties

16. Les principaux moyens du requérant sont les suivants :

a. La Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines et le Secrétaire général adjoint à la gestion ont conclu que le requérant n'avait pas fait l'objet de discrimination sans même procéder à une enquête impartiale sur ses allégations;

b. Le requérant, ressortissant indien, a été victime de discrimination, la décision de ne pas renouveler son contrat ayant été prise sur la base de sa nationalité. Parmi les trois vice-recteurs en place, il est le seul dont le contrat n'ait pas été renouvelé pour une période de quatre ans ni prorogé au-delà de juillet 2014. Le nouveau Recteur fait preuve de partialité à son encontre et discrimine les personnes originaires « du monde en développement et du monde du Sud », aucun ressortissant de ces pays n'occupant de poste de haut rang au sein de l'administration centrale de l'Université;

c. Le non-renouvellement du contrat du requérant n'est pas la conséquence d'une restructuration, le Recteur lui ayant fait savoir avant celle-ci que son poste ne serait pas maintenu au-delà de juillet 2014. Par ailleurs, un nouveau vice-recteur a maintenant été nommé à son ancien poste;

d. Après la restructuration de l'Université, le requérant a décidé de ne pas présenter sa candidature au poste de directeur créé à la tête du nouvel institut, car le Recteur lui avait dit de trouver un autre emploi;

e. En conséquence, le requérant demande :

i. Les excuses du Recteur de l'Université;

ii. Des dommages-intérêts au titre du manque à gagner pour la période allant d'août 2014 à avril 2017, au terme de laquelle le requérant atteindra l'âge de la retraite.

17. Les principaux moyens du défendeur sont les suivants :

a. La réponse de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines à la lettre du requérant ne constitue pas une décision administrative. Elle n'emporte aucune incidence juridique directe sur les conditions d'emploi

du requérant car la plainte pour discrimination déposée par ce dernier ne relève ni de la compétence du Secrétaire général de l'ONU, ni de la procédure énoncée dans la circulaire ST/SGB/2008/5;

b. La décision de la Sous-Secrétaire générale était régulière et raisonnable, le requérant n'ayant pas étayé sa plainte de motifs suffisant à établir la discrimination;

c. Le requérant est forclos pour contester son non-renouvellement.

Examen

Portée et norme de l'examen

18. D'emblée, le Tribunal rappelle que, par sa requête, ainsi que la demande de contrôle hiérarchique introduite antérieurement, le requérant conteste la décision de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines de ne pas procéder à une enquête sur la plainte pour discrimination qu'il a déposée contre l'Université des Nations Unies. Bien que le requérant ait fait valoir un certain nombre de moyens se rapportant au non-renouvellement de son contrat à durée déterminée et demande réparation à ce titre, le Tribunal n'est pas valablement saisi de la décision de ne pas renouveler son contrat et ne peut donc en connaître.

19. En tout état de cause, le requérant est forclos pour contester ce non-renouvellement. Son contrat a pris fin le 28 juillet 2014 et il n'a pas demandé le contrôle hiérarchique de la décision dans la limite de 60 jours prévue par la disposition 11.2 c) du Règlement du personnel. La demande de contrôle hiérarchique portait uniquement sur la décision de ne pas enquêter sur sa plainte pour discrimination et a été soumise par le requérant le 20 août 2015, soit plus d'un an après sa cessation d'emploi. Toute contestation de la décision de ne pas renouveler son contrat est donc irrecevable *ratione materiae*, par application de l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 8 du Statut du Tribunal [arrêt *Eggesfield* (2014-UNAT-402)].

20. En conséquence, le Tribunal examinera uniquement la décision prise par la Sous-Secrétaire générale de ne pas procéder à une enquête visant à établir les faits relativement à la plainte pour discrimination déposée par le requérant.

21. Il est bien établi que, d'une manière générale, la décision d'ouvrir une enquête disciplinaire sur les allégations de faute portées contre un fonctionnaire appartient à l'Organisation et il n'est pas juridiquement possible de contraindre l'Administration à prendre des mesures disciplinaires (arrêt *Oummih* (2015-UNAT-518), par. 31, faisant référence à l'arrêt *Abboud* (2010-UNAT-100), par. 34). Le Tribunal d'appel a également dit dans l'arrêt *Oummih* que l'Administration disposait d'une certaine latitude s'agissant des modalités d'examen et de jugement des plaintes et pouvait décider de faire enquête sur tout ou partie des allégations.

22. La décision de ne pas ouvrir d'enquête est toutefois susceptible de contrôle [arrêt *Nwuke* (2010-UNAT-099)]. Lors de l'examen d'une telle décision, le Tribunal du contentieux administratif doit décider si la suite donnée par l'Administration à la demande d'enquête, qu'elle soit positive ou non, est conforme au droit (arrêt *Nwuke* (2010-UNAT-099), par. 36 et 40). Pour ce faire, il peut vérifier si la procédure applicable a été suivie, si l'auteur de la décision a commis une erreur manifeste dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire et si la décision de ne pas ouvrir d'enquête

a pu être dictée par des motifs inavoués (jugement *Staedtler* (UNDT/2014/123), par. 60).

23. Le Tribunal observe que, fait plutôt rare, le défendeur remet en cause sa propre décision en affirmant que la communication de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines concernant la plainte pour discrimination du requérant n'a emporté à l'égard de ce dernier aucune incidence juridique, au motif que la Sous-Secrétaire générale n'avait pas compétence en la matière et que la procédure exposée dans la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), à laquelle elle a eu recours, n'était pas applicable en l'espèce. Le défendeur affirme que, en conséquence, la communication de la Sous-Secrétaire générale ne constitue pas une décision administrative au sens de l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal du contentieux administratif, mais les conclusions qu'il souhaiterait voir le Tribunal tirer demeurent obscures.

24. Le Tribunal croit comprendre que, en soutenant que la communication de la Sous-Secrétaire générale ne constitue pas une décision administrative au sens de l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut, le défendeur cherche à contester la recevabilité *ratione materiae* de la requête. Le Tribunal examinera donc, dans un premier temps, les moyens du défendeur sous cet angle. À l'étape de l'examen au fond, il reviendra sur ces moyens afin de vérifier si la décision contestée était entachée de vices de procédure. Enfin, il passera à la question de savoir si la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a commis une erreur manifeste dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en concluant que la plainte pour discrimination déposée par le requérant n'était pas suffisamment motivée pour justifier le déclenchement d'une enquête.

Recevabilité

25. On lit ce qui suit à l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut :

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 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.

26. Il est constant qu'une « décision administrative » est une décision unilatérale prise par l'Administration dans un cas individuel précis (acte administratif particulier), qui produit des conséquences directes sur l'ordre juridique [jugement n° 1157 du Tribunal administratif des Nations Unies, *Andronov* (2003)].

27. Le Tribunal estime que la communication par la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines de son refus d'ouvrir une enquête sur la plainte pour discrimination du requérant constitue une décision administrative. Une décision rejetant les allégations de discrimination du requérant a été prise en application de la procédure prévue par la circulaire [ST/SGB/2008/5](#). Cette décision a entraîné le classement de la plainte pour discrimination du requérant et a, de fait,

produit des conséquences juridiques directes sur les conditions d'emploi de ce dernier, indépendamment de la question de savoir si la Sous-Secrétaire générale était habilitée à prendre pareille décision ou si la procédure suivie était la bonne. Le requérant est donc en droit de contester cette décision sous le régime de l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 2 du Statut du Tribunal du contentieux administratif. Que la Sous-Secrétaire générale ait ou non été habilitée à prendre une telle décision et que la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) ait ou non été applicable en l'espèce sont des questions susceptibles d'avoir une incidence sur la validité de ladite décision et seront abordées lors de l'examen au fond. Elles sont toutefois étrangères à la recevabilité de la requête.

28. En tout état de cause, tant l'Administration que le Groupe du contrôle hiérarchique ont laissé entendre au requérant que la Sous-Secrétaire générale avait le pouvoir d'examiner sa plainte pour discrimination. Même s'il s'agissait d'une erreur, le requérant était fondé à s'appuyer sur les informations que lui avaient fournies de hauts représentants du Secrétaire général. La requête ne saurait donc être rejetée pour irrecevabilité au seul motif que le requérant a déposé sa plainte pour discrimination auprès d'une autorité qui, selon le défendeur, n'était pas compétente.

29. Pour ces raisons, le Tribunal déclare la requête recevable.

Application de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) et pouvoir de prendre la décision contestée

30. Le défendeur affirme dans sa réponse que la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) n'est pas applicable en l'espèce et que la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines n'était pas habilitée à prendre la décision contestée, l'Université des Nations Unies ne faisant pas partie du Secrétariat de l'ONU. Le défendeur avance à cet égard deux arguments : premièrement, l'Université ne figure pas parmi les « grandes unités administratives » faisant partie du Secrétariat et répertoriées dans la circulaire [ST/SGB/2015/3](#) (Organisation du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies); deuxièmement, le chef de l'administration de l'Université est le recteur et non le Secrétaire général. Selon le défendeur, le requérant aurait dû adresser sa plainte à l'autorité compétente au sein de l'Université, conformément au statut du personnel de celle-ci.

31. D'emblée, le Tribunal s'inquiète de ce que le défendeur ait d'abord cherché à invoquer le statut du personnel de l'Université dans sa version de mai 2015, laquelle n'était pas en vigueur au moment des faits. Les textes applicables à l'époque où le requérant a déposé sa plainte pour discrimination n'ont été versés au dossier que sur ordonnance du Tribunal. Il se trouve que les dispositions relatives à la conduite prohibée ont été modifiées et le fait que le défendeur ait fait valoir la nouvelle version et l'ait versée au dossier démontre, au mieux, de la négligence de la part du conseil.

32. On ne trouve dans le statut du personnel de l'Université, dans sa version de novembre 2013 en vigueur au moment des faits, aucune disposition concernant la discrimination. Il établit un mécanisme de grief conçu en vue du « règlement des conflits de toute nature relatifs à l'emploi au sein de l'Université », formule devant être interprétée au sens le plus large et comprenant, entre autres, les affaires relatives aux relations de nature professionnelle et personnelle (sect. 11.1). Selon ce mécanisme, l'affaire doit d'abord être portée devant le supérieur immédiat du

fonctionnaire puis, faute de règlement, à l'échelon immédiatement supérieur (section 11.1). Il prévoit ensuite la possibilité de porter plainte auprès du recteur ou du jury d'enquête de l'Université (section 11.2). Dans tous les cas, c'est au recteur que revient la décision finale (sections 11.2 et 11.3).

33. Il est clair, en l'espèce, que le mécanisme de grief prévu par le statut du personnel de l'Université ne permettait pas de traiter la plainte du requérant, celle-ci portant sur la conduite prohibée qu'aurait eue le Recteur lui-même. Le Tribunal tient pour inconsideré l'argument du défendeur selon lequel le requérant devait se conformer au statut du personnel de l'Université pour déposer sa plainte pour discrimination.

34. Le Tribunal constate qu'il existe un vide juridique dans les textes de l'Université s'agissant des plaintes portées à l'encontre du recteur, qui est le chef de son administration (voir le paragraphe 3 de l'article V de la Charte de l'Université). Le défendeur fait quant à lui valoir que les règles qui régissent le Secrétariat de l'ONU, en l'occurrence la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), et qui ont précisément trait aux plaintes pour discrimination, ne sont pas applicables en l'espèce, l'Université ne faisant pas partie du Secrétariat.

35. Après examen des moyens présentés par le défendeur à ce sujet et des textes applicables, le Tribunal estime que la situation juridique de l'Université est extrêmement floue, certains éléments semblant indiquer qu'il s'agit d'une entité autonome, alors que d'autres laissent entendre qu'elle est étroitement liée, voire intégrée au Secrétariat de l'ONU.

36. Les éléments ci-après semblent indiquer que l'Université est une entité autonome :

- a. Le paragraphe 1 de l'article XI de la Charte de l'Université dispose que celle-ci est un organe autonome de l'Assemblée générale des Nations Unies;
- b. Le paragraphe 3 de l'article V de ladite Charte précise par ailleurs que le recteur est le plus haut responsable de l'Université, tant sur le plan administratif que sur celui de l'enseignement;
- c. Le paragraphe 5 de l'article VIII de ladite Charte dispose que le personnel de l'Université rend compte au seul recteur de l'exercice de ses fonctions;
- d. L'Université ne figure pas parmi les « grandes unités administratives » qui font explicitement partie du Secrétariat aux termes de la section 3.2 de la circulaire [ST/SGB/2015/3](#) (Organisation du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies), bien que ce critère ne soit pas déterminant compte tenu de la définition qui est donnée du Secrétariat dans la Charte de l'ONU, point qui sera examiné en détail plus bas.

37. Par ailleurs, d'autres éléments montrent que les fonctionnaires de l'Université relèvent de l'autorité du Secrétaire général :

- a. Le recteur est nommé par le Secrétaire général (paragraphe 1 de l'article V de la Charte de l'Université);
- b. De même, le paragraphe 4 de l'article VIII dispose que le personnel universitaire, dont fait partie le requérant, est nommé par le recteur *au nom du Secrétaire général*;

c. Le Secrétaire général a expressément délégué au recteur le pouvoir d'administrer le personnel de l'Université dans un accord en date du 16 juillet 1986, ce qui confirme que c'est bien de lui que relèvent les fonctionnaires au premier chef;

d. Le recteur et le personnel universitaire sont assujettis aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, sous réserve des arrangements dont le recteur et le Secrétaire général peuvent convenir en ce qui concerne les règles ou conditions d'engagement spécifiques (paragraphe 4 de l'article VIII de la Charte de l'Université). Le Statut du personnel indique clairement, en son paragraphe initial, qu'il « énonce les conditions fondamentales d'emploi, ainsi que les droits, obligations et devoirs essentiels du *Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies* » (non souligné dans l'original) et l'alinéa c) de son article 1.2 dispose que « le fonctionnaire est soumis à l'autorité du Secrétaire général »;

e. Selon le statut du personnel de l'Université, les fonctionnaires de celle-ci sont soumis au système de justice interne de l'ONU (article XI, dans sa version de mai 2015) et doivent demander le contrôle hiérarchique au Secrétaire général conformément à la disposition 11.2 du Règlement du personnel de l'ONU, après avoir présenté, dans un premier temps, une demande d'« évaluation interne » auprès du recteur.

38. Le fait que le personnel de l'Université relève en dernier ressort de l'autorité du Secrétaire général semble montrer qu'il entre dans la vaste définition énoncée dans la Charte des Nations Unies en ce qui concerne le personnel du Secrétariat. À cet égard, l'article 97 dispose que « [l]e Secrétariat comprend un Secrétaire général et le personnel que peut exiger l'Organisation. » On lit par ailleurs ce qui suit à l'article 101 :

1. Le personnel est nommé par le Secrétaire général conformément aux règles fixées par l'Assemblée générale.

2. Un personnel spécial est affecté d'une manière permanente au Conseil économique et social, au Conseil de tutelle et, s'il y a lieu, à d'autres organes de l'Organisation. *Ce personnel fait partie du Secrétariat.* (Non souligné dans l'original.)

39. Cela étant dit, le Tribunal estime que cette question n'est pas déterminante en l'espèce. Quelle que soit la situation de l'Université, il est clair que le Recteur, qui fait l'objet de la plainte du requérant, est nommé par le Secrétaire général conformément au paragraphe 1 de l'article V de la Charte de l'Université, est soumis aux Statut et Règlement du personnel de l'ONU (paragraphe 4 de l'article VIII de la Charte de l'Université) et relève de l'autorité du Secrétaire général en matière de faute et de discipline, questions étroitement liées aux plaintes pour discrimination, celles-ci pouvant entraîner des mesures disciplinaires.

40. À cet égard, il convient de noter que le Secrétaire général a délégué au recteur de l'Université le pouvoir d'administrer le personnel de celle-ci conformément au Statut et au Règlement du personnel de l'ONU dans un accord daté du 16 juillet 1986, sous réserve d'un certain nombre d'exceptions, maintenues sous son autorité. Comme l'a reconnu le défendeur, un certain nombre de pouvoirs auparavant délégués ont été repris par le Secrétaire général le 9 avril 2015, au moment de la parution de la circulaire [ST/SGB/2015/1](#) (Délégation de pouvoir dans l'application

du Statut et du Règlement du personnel), notamment celui de décider de faire enquête sur les allégations de faute portées contre un fonctionnaire ayant rang de sous-secrétaire général ou de secrétaire général adjoint, au titre de la disposition 10.1 c), et celui de décider d'appliquer des mesures disciplinaires à un fonctionnaire ayant rang de sous-secrétaire général ou de secrétaire général adjoint, au titre de la disposition 10.1. Le recteur ayant rang de sous-secrétaire général, le pouvoir de donner suite à la plainte pour discrimination du requérant appartenait au Secrétaire général.

41. Il s'ensuit que le requérant était fondé à adresser sa plainte à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines, qui représente le Secrétaire général pour les questions relatives aux ressources humaines et qui, dans le cadre de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), est chargée de recevoir les plaintes formelles pour discrimination déposées à l'encontre du chef de département, de bureau ou de mission concerné (voir section 5.11 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#)).

42. S'agissant de l'applicabilité de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) en l'espèce, le Tribunal observe que cette dernière s'adresse à « tous les fonctionnaires du Secrétariat » (section 2.4), ce qui soulève de nouveau la question épineuse de savoir si le recteur de l'Université est un « fonctionnaire du Secrétariat ». Encore une fois, le Tribunal estime qu'il n'est pas nécessaire en l'espèce de répondre à cette question. Le défendeur a confirmé, dans la réponse et les pièces qu'il a fournies comme suite à l'ordonnance n° 50 (GVA/2017), que la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines avait suivi la procédure prévue par la circulaire [ST/SGB/2008/5](#), même si cela n'apparaissait pas clairement dans la décision contestée. On ignore si elle a choisi de procéder ainsi parce qu'elle était d'avis que le recteur relevait du champ d'application de la circulaire ou parce que, en l'absence de toute autre procédure, elle y a simplement cherché des orientations. Quoi qu'il en soit, le Tribunal estime que la décision était judicieuse et que la circulaire était sans aucun doute le meilleur outil disponible pour traiter l'affaire.

43. Par conséquent, le Tribunal conclut que la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines était habilitée à se saisir de la plainte pour discrimination du requérant et que l'application de la procédure énoncée dans la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) ne constitue pas un vice de procédure.

Décision de ne pas enquêter sur la plainte pour discrimination du requérant

44. Le Tribunal doit maintenant décider si la décision de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines de ne pas ouvrir d'enquête formelle sur la plainte pour discrimination du requérant a été prise conformément à la circulaire [ST/SGB/2008/5](#).

45. Le terme « discrimination » est défini comme il suit à la section 1.2 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) :

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.

46. La section 5.13 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) est ainsi libellée :

La plainte ou dénonciation comprendra une description détaillée du ou des cas présumés de conduite prohibée accompagnée de tous éléments de preuve ou informations utiles. La plainte ou dénonciation comportera les éléments suivants :

- a) Nom de l'auteur présumé;
- b) Date(s) et lieu(x) de l'incident (ou des incidents);
- c) Description de l'incident (ou des incidents);
- d) Noms des témoins, le cas échéant;
- e) Noms des personnes ayant eu connaissance de l'incident (ou des incidents), le cas échéant;
- f) Toutes autres informations utiles, y compris les éventuelles preuves écrites;
- g) Date de dépôt et signature du plaignant ou du tiers auteur de la plainte.

47. La section 5.14 énonce ensuite ce qui suit :

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.

48. Il s'ensuit que c'est au requérant qu'il incombe de produire l'ensemble des éléments de fait qui peuvent raisonnablement permettre de conclure qu'il y a eu conduite prohibée. C'est essentiellement sur cette base que le fonctionnaire responsable décidera s'il y a lieu d'ouvrir une enquête. Cela étant dit, le fonctionnaire responsable peut aussi chercher à obtenir un complément d'informations avant de prendre sa décision, conformément à la section 5.14, notamment en sollicitant les observations de l'auteur présumé. À cet égard, le Tribunal d'appel a dit ce qui suit dans l'arrêt *Benfield-Laporte* (2015-UNAT-505) :

À notre avis, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines dispose d'une certaine latitude quant aux modalités d'examen et de jugement des plaintes et peut décider d'enquêter sur tout ou partie des faits reprochés. Si cela ne risque pas de nuire à l'enquête, il est bon d'entendre les deux parties afin de vérifier si les motifs invoqués justifient l'ouverture d'une enquête formelle et la formation d'un groupe chargé de celle-ci.

49. En l'espèce, le requérant affirme qu'il a été victime de traitement discriminatoire à l'Université des Nations Unies. Dans la plainte qu'il a adressée à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines le 22 janvier 2015, il a précisé ce qui suit :

- a. En 2012, son contrat n'a été prorogé que d'un an au lieu de quatre, contrairement à celui des autres vice-recteurs;
- b. Après avoir pris ses fonctions en mars 2014, le Recteur l'a informé que son contrat ne serait pas prolongé au-delà de juillet 2014, contrairement à celui des deux autres vice-recteurs qui, eux, ont bien vu leur contrat reconduit;

c. La décision de ne pas renouveler son contrat était motivée par la discrimination du Recteur à l'encontre des personnes originaires du monde en développement et du monde du Sud, comme le montre le fait que, après son départ, les postes de hauts fonctionnaires de l'Université n'étaient plus occupés que par des hommes blancs d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord;

d. En sa qualité de Président du Conseil central de contrôle de l'Université, il a fait part de ses préoccupations concernant des recrutements irréguliers de la part du Recteur, qui avait favorisé des personnes ayant déjà travaillé avec lui ou pour lui, mais ses objections n'ont pas été prises en considération.

50. La Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines a transmis copie de la plainte au Recteur et sollicité ses observations.

51. Le Recteur a présenté ses observations le 24 juin 2015, niant les allégations de discrimination et expliquant que le non-renouvellement du contrat du requérant était dû à la restructuration dont l'Université faisait l'objet depuis 2013. Il a notamment affirmé ce qui suit :

a. Le requérant n'a pas contesté le fait que son contrat n'avait été prorogé que d'un an en 2012. Cette prorogation avait été décidée par le précédent Recteur, conformément aux règles en vigueur, et plaçait le requérant dans la même situation que l'autre vice-recteur de l'Université à Tokyo;

b. Dès sa prise de fonctions en mars 2013, le Recteur a lancé un processus de restructuration de l'Université en vue de fusionner ses deux instituts du Japon. En conséquence, le poste du requérant n'était financé que jusqu'au 31 juillet 2014 au titre du budget-programme de l'exercice biennal 2014-2015 et un nouveau poste de directeur au niveau D-1 a été créé à la tête du nouvel institut, auquel le requérant n'a pas présenté sa candidature;

c. S'il est vrai que le requérant était le seul fonctionnaire de rang supérieur au Japon à venir d'un pays en développement, nombre d'autres hauts fonctionnaires du système de l'Université, notamment les directeurs de ses centres et programmes de recherche et de formation, étaient originaires de pays en développement. Quoi qu'il en soit, la sélection des candidats est effectuée par voie de concours par des jurys composés de membres des conseils et comités consultatifs des centres et programmes de recherche et de formation, en concertation avec le Conseil de l'Université;

d. En sa qualité de Président du Comité central de contrôle de l'Université, le requérant n'a jamais signalé d'irrégularités dans les processus de recrutement mettant en cause le Recteur, comme il ressort des procès-verbaux des réunions du Comité, et n'a jamais abordé le sujet avec le Recteur lui-même.

52. Compte tenu des informations fournies par le requérant et le Recteur, la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines est parvenue aux conclusions suivantes :

Un examen attentif n'a permis de relever aucune irrégularité. En particulier, il a été constaté ce qui suit : i) la durée du premier renouvellement du contrat du requérant était égale à celle du renouvellement du contrat des collègues qui avaient selon lui bénéficié d'un traitement favorable; ii) une restructuration a

mis un terme au financement, en juillet 2014, du poste occupé par le requérant ;
iii) le requérant n'a pas présenté sa candidature au poste créé à l'issue de cette restructuration.

53. Bien qu'elle ne l'ait pas dit explicitement, le Tribunal croit comprendre que la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines était d'avis que les motifs invoqués ne justifiaient pas l'ouverture d'une enquête au titre de la section 5.14 de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#).

54. Comme cela a été rappelé plus haut, le Tribunal a pour seul rôle de contrôler la validité de la décision de la Sous-Secrétaire générale et il estime que la conclusion tirée par cette dernière était raisonnable dans ce contexte.

55. Le Tribunal souligne d'emblée qu'une plainte pour discrimination doit viser une personne en particulier. Il constate que celle du requérant vise essentiellement le Recteur de l'Université et l'examinera sous cet angle.

56. Le Tribunal rappelle également que la discrimination implique davantage qu'une différence de traitement. Il doit être établi que cette différence est fondée sur un motif illicite. À cet égard, Bamforth *et al.* expliquent ce qui suit dans leur traité sur le droit relatif à la discrimination (*Discrimination Law: Theory and Context*, Sweet and Maxwell, 2008, p. 17 et 18) :

La discrimination suppose un choix entre plusieurs possibilités, quelles qu'elles soient, ou une sorte de distinction [...] Le droit relatif à la discrimination n'a donc pas pour objet d'interdire sur le principe tous les choix ou toutes les distinctions. Il vise plutôt à lutter contre les choix ou les processus considérés comme injustes : par exemple, ceux qui se fondent sur la race, le sexe, la préférence sexuelle, l'âge, le handicap ou la religion.

57. Dans sa plainte, le requérant soutient en termes vagues que le non-renouvellement de son contrat a été motivé par un parti pris de la part du Recteur à l'encontre des personnes originaires de pays en développement, sans étayer ses propos de faits ou d'événement précis. Le fait qu'il était le seul fonctionnaire de l'Université à Tokyo à être originaire d'un pays en développement ne prouve pas, même de prime abord, que telle est la raison pour laquelle son contrat n'a pas été renouvelé. Au contraire, le Recteur a fourni des justifications crédibles sur ce non-renouvellement, qui faisait suite à la restructuration de l'Université. En outre, il a expliqué pourquoi, parmi les postes de vice-recteur, c'était celui du requérant qui avait cessé d'être financé dans le cadre de la restructuration. Il a précisé que le poste de vice-recteur pour l'Europe était financé par une contribution quinquennale distincte versée par le Gouvernement allemand et que le rang de l'autre poste de vice-recteur à Tokyo ne correspondait pas à celui de sous-secrétaire général. On ne saurait déduire du simple fait que le requérant a été le seul vice-recteur dont le contrat n'ait pas été renouvelé que cette décision a été le fruit d'un traitement injuste ou d'une distinction arbitraire fondés sur sa nationalité.

58. Quant à l'allégation du requérant selon laquelle il a été victime d'un traitement injuste par rapport à ses collègues lorsque son contrat n'a été renouvelé que pour une année en 2012, le Tribunal estime qu'elle n'est pas corroborée par les faits. De surcroît, elle ne vise pas le Recteur, qui n'était pas en fonction à l'époque. En outre, cette décision ne contrevenait pas au statut du personnel de l'Université, qui prévoit en son article IV que le mandat des vice-recteurs est normalement de quatre ans et peut être reconduit une seule fois, pour une durée maximale de quatre ans.

59. Il en va de même de l'allégation du requérant voulant qu'il ait fait part, en sa qualité de Président du Comité central de contrôle, de ses préoccupations quant au traitement favorable qu'aurait réservé le Recteur, au cours du processus de recrutement, aux personnes avec qui il aurait précédemment travaillé. Même s'il était étayé par les faits, le favoritisme dont le Recteur aurait fait preuve au cours d'un processus de recrutement auquel le requérant n'a pas pris part n'aurait aucune incidence sur la plainte de ce dernier, et ne constituerait en aucun cas la preuve qu'il a lui-même été victime, de la part du Recteur, d'un traitement discriminatoire fondé sur sa nationalité.

60. Il incombait au requérant de présenter dans sa plainte des faits précis pour étayer ses allégations de discrimination, ce qu'il n'a pas fait. Il est pris acte de ce que le requérant a présenté des informations supplémentaires concernant sa plainte au Groupe du contrôle hiérarchique et au Tribunal. Bien qu'elles visent à remettre en cause certaines des allégations factuelles formulées par le Recteur dans les observations qu'il a transmises à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines le 24 juin 2015, elles n'apportent aucun élément nouveau tendant à étayer la plainte pour discrimination. En tout état de cause, dans l'examen de la décision de la Sous-Secrétaire générale, le Tribunal doit se concentrer sur les faits dont elle avait connaissance au moment de prendre sa décision. Or les éléments complémentaires présentés ultérieurement par le requérant n'en faisaient pas partie.

61. À la lumière de ce qui précède, le Tribunal estime qu'aucune erreur manifeste n'entache la décision de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines de ne pas ouvrir d'enquête sur la plainte pour discrimination déposée par le requérant. Pour étayer ses allégations, ce dernier ne pouvait se contenter de lancer des affirmations gratuites et générales sans s'appuyer sur des faits concrets.

Dispositif

62. Par ces motifs, le Tribunal décide que la requête est rejetée.

(Signé)

Juge Teresa Bravo
Ainsi jugé le 13 juillet 2017

Enregistré au greffe le 13 juillet 2017

(Signé)

René M. Vargas, Greffier, Genève