



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Affaire n° : UNDT/NBI/2018/030

Jugement n° : UNDT/2020/121

Date : 16 juillet 2020

Original : anglais

**Juge :** M<sup>me</sup> Rachel Sophie Sikwese

**Greffe :** Nairobi

**Greffier :** M<sup>me</sup> Abena Kwakye-Berko

GISAGE

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

M<sup>me</sup> Abbe Jolles

**Conseil du défendeur :**

M<sup>me</sup> Susan Maddox, Section des recours et de la responsabilité/Division du droit administratif/Bureau des ressources humaines, Secrétariat de l'ONU

## **Contexte**

1. Le requérant a déposé une requête contestant la décision de la Secrétaire générale adjointe à la gestion de le renvoyer à titre de sanction disciplinaire pour faute grave en application du paragraphe a) ix) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel. Dans sa réponse, le défendeur avance que les actions du requérant constituaient une faute grave justifiant la sanction imposée et que sa requête devrait être rejetée. Le Tribunal rejette la requête dans son intégralité.

## **Faits et procédure**

2. Au moment de la décision contestée, le requérant était titulaire d'un engagement de durée déterminée d'agent de sécurité du service mobile de la classe 4 au sein de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO).

3. Par requête du 23 février 2018, le requérant a contesté la décision de la Secrétaire générale adjointe à la gestion de le renvoyer à titre de sanction disciplinaire pour faute grave en application du paragraphe a) ix) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel, à raison des actes ci-après :

- a. Le requérant a transporté au moins cinq femmes congolaises dans son véhicule de fonction portant le numéro d'immatriculation UN 24342, après avoir consommé de l'alcool ;
- b. Il a eu des rapports sexuels avec au moins trois d'entre elles ;
- c. Il a versé 40 000 francs congolais (FCG) à chacune de ces femmes en passant par un intermédiaire.

4. Le défendeur a déposé une réponse le 24 octobre 2019<sup>1</sup>.

5. Le requérant est entré au service de l'Organisation en 2005 en tant qu'agent de sécurité au sein de l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire, où il est resté en fonctions jusqu'en 2013. Il a à nouveau été engagé en 2016<sup>2</sup>.

6. Il a été licencié le 25 janvier 2018. Selon la lettre portant sanction<sup>3</sup>, la décision de le licencier a été prise après que le Bureau de la gestion des ressources humaines eut informé le requérant, par mémorandum en date du 17 août 2017, des allégations de faute portées contre lui en raison du fait, notamment, qu'il avait transporté au moins cinq femmes congolaises dans son véhicule de fonction portant le numéro d'immatriculation UN 24342, après avoir consommé de l'alcool, qu'il avait ensuite eu des rapports sexuels avec au moins trois d'entre elles, et qu'il avait versé 40 000 FCG à chacune de ces femmes en passant par un intermédiaire.

7. Dans le mémorandum, il était dit au requérant que si les allégations ci-dessus étaient établies, son comportement constituerait une violation des paragraphes b), f) et q) de l'article 1.2 du Statut du personnel, du paragraphe e) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, ainsi que de la section 3.1 de la circulaire ST/SGB/2003/13 (Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels).

8. Il lui a également été demandé de présenter, dans les deux semaines suivant la réception du mémorandum contenant les allégations, toute déclaration ou explication écrite qu'il souhaitait fournir en réponse aux allégations. Il a été informé qu'il lui était loisible de demander dès que possible une prolongation du délai de dépôt de sa réponse, s'il avait besoin de plus de temps.

---

<sup>1</sup> En remplacement de la réponse préalablement déposée le 28 mars 2018, que le Tribunal avait déclarée non conforme au paragraphe 19 de l'Instruction de procédure n° 4 sur le formulaire de réponse en vigueur au Tribunal.

<sup>2</sup> Réponse révisée, par. 5.

<sup>3</sup> Réponse révisée, annexe 4.

9. Le requérant a également été informé qu'il pouvait bénéficier de l'assistance du Bureau de l'aide juridique au personnel et se faire représenter par le conseil de son choix à ses frais [afin qu'il l'aide à préparer ses moyens].

10. Après un examen approfondi de l'ensemble du dossier, y compris des commentaires du requérant, la Secrétaire générale adjointe à la gestion ayant conclu que les allégations concernant l'intéressé étaient établies par des preuves claires et convaincantes, elle a décidé de le licencier.

## **Moyens**

### ***Le requérant***

11. Le requérant déclare que son renvoi est irrégulier. Il soutient que le comportement qui lui est reproché n'enfreint pas les règles de l'Organisation en matière d'exploitation et d'abus sexuels. Il affirme que les actes consistant à transporter des femmes congolaises dans son véhicule de fonction et à avoir des rapports sexuels avec au moins trois d'entre elles, avant de toutes les payer, ne violent pas les règles en question.

12. Il soutient qu'il n'y a pas de preuve claire et convaincante que ces actes ont eu lieu. Même si ces actes étaient avérés, ils ne contreviennent pas aux règles en question.

13. Le requérant soutient en outre qu'il a été licencié à dessein pour des motifs liés à sa race, à son origine nationale et à son rang peu élevé dans la hiérarchie du service. Il a été visé car il était une cible facile<sup>4</sup>.

14. Le requérant affirme que des hauts fonctionnaires des Nations Unies fréquentent en fait des prostituées et, pire encore, le font en toute illégalité, dans des circonstances souvent consternantes, sans en subir les conséquences<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Requête, par. 4.

<sup>5</sup> Ibid.

15. Il avance qu'il a été amplement prouvé que des membres du personnel des Nations Unies avaient pris part à une opération d'esclavage sexuel et de prostitution en Bosnie et qu'aucun des participants n'avait été renvoyé, poursuivi ni même sanctionné<sup>6</sup>.

16. Le requérant déclare qu'une ancienne enquêtrice, M<sup>me</sup> Kathryn Bolkovac, a découvert des jeunes femmes serrées les unes contre les autres dans une boîte de nuit sur des matelas sales à côté d'une poubelle remplie de préservatifs usagés<sup>7</sup>.

17. Il poursuit et affirme que [traduction non officielle] :

La plupart des rapports faisaient état de fonctionnaires qui encourageaient ces pratiques du fait qu'ils se rendaient dans des maisons de passe, mais il y avait également des cas très précis dans lesquels des fonctionnaires avaient été pris sur le fait alors qu'ils achetaient purement et simplement des femmes dans des bars, et ne se contentaient pas de payer leurs services pendant une heure. M<sup>me</sup> Bulkovac a dénoncé de nombreux hauts fonctionnaires des Nations Unies. Aucun d'entre eux n'a été renvoyé, poursuivi ou même sanctionné. Il arrivait que de hauts responsables des Nations Unies envoient des notes manuscrites indiquant qu'une affaire en particulier avait été réglée [...]<sup>8</sup>.

18. Le requérant soutient en outre que :

Des preuves claires et convaincantes établissent que des infractions ont été commises et que les règles en matière d'exploitation et d'abus sexuels ont été violées, sans qu'aucun intervenant n'en subisse les conséquences. Et malgré cela, le requérant est licencié pour avoir transporté des femmes congolaises dans un véhicule des Nations Unies. Il s'agit là d'une discrimination flagrante<sup>9</sup>.

19. Il affirme que les secrétaires généraux adjoints ou les sous-secrétaires généraux qui se sont livrés à des agressions, des abus ou du harcèlement sexuels sont protégés et

---

<sup>6</sup> Ibid., par. 5.

<sup>7</sup> Ibid., par. 6.

<sup>8</sup> Ibid., par. 7.

<sup>9</sup> Ibid., par. 8.

qu'il a été licencié parce qu'il occupait un rang peu élevé dans la hiérarchie et était originaire d'Afrique subsaharienne<sup>10</sup>.

20. Pour conclure, le requérant soutient que le renvoyer pour les raisons susmentionnées était irrégulier. Licencier un fonctionnaire de manière ciblée et discriminatoire en prétextant appliquer la politique de tolérance zéro est illégal.

21. En conséquence, le requérant demande sa réintégration immédiate avec paiement rétroactif de son traitement, une somme correspondant à 36 mois de traitement de base ; des dommages-intérêts pour préjudice moral ; et une excuse à raison du traitement différencié qu'il a subi du fait de sa race et de son origine nationale.

### ***Le défendeur***

22. Le défendeur invite instamment le Tribunal à rejeter la requête au motif qu'il existe des preuves claires et convaincantes du fait que, entre le 7 et le 10 décembre 2016, le requérant a transporté au moins cinq femmes congolaises dans son véhicule de fonction portant le numéro d'immatriculation UN 24342, après avoir consommé de l'alcool ; qu'il a eu des rapports sexuels avec au moins trois d'entre elles ; et qu'il a finalement versé 40 000 FCG (environ 25 dollars des États-Unis) à chacune de ces femmes en passant par un intermédiaire.

23. Le défendeur affirme que le dossier de la procédure contient les déclarations du requérant ainsi que des déclarations sous serment faites par les femmes concernées et d'autres témoins. Rien n'indique que le requérant ait agi sous la menace et les preuves établissent sans équivoque qu'il a versé une somme d'argent en échange de faveurs sexuelles.

24. Il déclare que les actions du requérant constituaient une faute grave et violaient le Statut et le Règlement du personnel ainsi que la circulaire ST/SGB/2003/13, ce qui justifiait son renvoi. Selon le défendeur, l'interdiction de l'exploitation et des abus

---

<sup>10</sup> Ibid., par. 9.

sexuels est une disposition primordiale régissant le comportement de l'ensemble du personnel des Nations Unies. L'affirmation vague du requérant selon laquelle son comportement ne viole pas les règles en la matière est dénuée de fondement.

25. Le défendeur soutient en outre que, compte tenu de la gravité de la faute et de la politique de tolérance zéro de l'Organisation concernant l'exploitation et les abus sexuels, qui entend préserver les populations locales auxquelles les Nations Unies viennent en aide, la sanction consistant à licencier le requérant était proportionnelle à la faute qu'il avait commise.

26. Le défendeur soutient en outre qu'il a pris en considération toutes les circonstances pertinentes avant de prendre sa décision et que le droit du requérant à une procédure régulière a été respecté tout au long de l'enquête et de la procédure disciplinaire. Selon lui, les affirmations du requérant selon lesquelles il a été victime d'une discrimination fondée sur sa race et son origine sont abusives.

27. Le défendeur avance que les mesures demandées par le requérant devraient être rejetées.

## **Examen**

### ***Question préliminaire : requête à des fins de confidentialité***

28. Dans ses conclusions finales<sup>11</sup>, le défendeur a demandé au Tribunal de protéger la vie privée des victimes en l'espèce et de les préserver de toute répercussion négative. Le défendeur demande que leur nom soit supprimé dans tous les documents publics déposés en l'espèce. Le Tribunal fait droit à cette requête dès lors que la jurisprudence du Tribunal d'appel des Nations Unies (« le Tribunal d'appel ») a établi que les victimes d'une faute requièrent l'anonymat. En effet, l'anonymat vise à protéger la vie privée des victimes d'une faute et à garantir leur sécurité<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Conclusions finales du défendeur, par. 8.

<sup>12</sup> Arrêt *Oh* (2014-UNAT-480), par. 23.

**Fond**

29. Il est désormais de jurisprudence constante que [traduction non officielle] :

Dans les affaires disciplinaires, les tribunaux examineront les questions de savoir i) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont été établis (lorsque le licenciement est la sanction imposée, les faits doivent être établis par des preuves claires et convaincantes ; dans tous les autres cas, la prépondérance des preuves est suffisante) ; ii) si les faits établis constituent une faute ; iii) si la sanction est proportionnelle à l'infraction ; iv) si le droit du fonctionnaire à une procédure régulière a été respecté<sup>13</sup>.

*Les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont-ils été établis ?*

30. Il incombe à l'administration d'établir que la faute alléguée ayant donné lieu à une mesure disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire a été commise. Lorsqu'un licenciement peut être imposé, la faute doit être établie par des preuves claires et convaincantes, ce qui signifie que la véracité des faits invoqués est fortement probable<sup>14</sup>. En l'espèce, le défendeur a accusé le requérant d'avoir commis les trois actes suivants qui sont constitutifs d'une faute :

*i. Achat de services sexuels*

31. Pour déterminer que le requérant avait commis cet acte, le défendeur s'est appuyé sur les pièces fournies par l'intéressé ; sur des déclarations faites sous serment par la femme que le Tribunal appellera « V0 » ; sur les dépositions de ses collègues, M<sup>mes</sup> FMN et NL ; et sur une note figurant dans le registre de sécurité du domicile du requérant donnant à entendre que, le mercredi 7 décembre 2016, le requérant s'était rendu au bar Mak Ledyà à Matadi, où il avait rencontré ces trois femmes. Vers 2 heures du matin le lendemain, soit le jeudi 8 décembre 2016, il avait emmené ces femmes chez lui à bord de son véhicule de fonction. Son arrivée et celle des passagères non autorisées

---

<sup>13</sup> Arrêt *Suleiman* (2020-UNAT-1006), par. 10, citant l'arrêt *Nadasan* (2019-UNAT-917), par. 38 ; arrêt *Siddiqi* (2019-UNAT-913), par. 28.

<sup>14</sup> Arrêt *Bagot* (2017-UNAT-718), par. 46, citant l'arrêt *Mizyed* (2015-UNAT-550), par. 18, l'arrêt *Applicant* (2013-UNAT-302), par. 29 ; voir aussi arrêt *Diabagate* (2014-UNAT-403), par. 29 et 30 ; arrêt *Molari* (2011-UNAT-164), par. 29 et 30.

avaient été consignées dans le registre de sécurité. Jusqu'au 10 décembre 2016, ces femmes étaient parties et revenues plusieurs fois. Le requérant aurait eu des rapports sexuels avec au moins trois femmes chez lui, mais il a reconnu n'avoir eu de rapports sexuels qu'avec V0, à qui il a versé 40 000 FCG par la suite en échange de faveurs sexuelles.

32. Dans l'affaire *Oh*<sup>15</sup>, le Tribunal d'appel a été amené à se prononcer sur les aveux faits par un fonctionnaire lors d'enquêtes. Dans cette affaire, M. Oh a nié avoir jamais avoué aux enquêteurs du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) qu'il avait payé des prostituées pour obtenir des services sexuels et il a contesté l'enregistrement de l'entretien. Il a affirmé que ses déclarations au BSCI étaient inventées de toute pièce. Le Tribunal d'appel a estimé qu'il incombait au fonctionnaire qui formule de tels griefs de prouver que des motifs fallacieux ont été invoqués<sup>16</sup>, et que M. Oh n'avait pas présenté de telles preuves.

33. En l'espèce, compte tenu des aveux faits par le requérant lui-même dans le rapport d'enquête, qu'il n'a pas contesté, et des dépositions d'autres témoins interrogés, le Tribunal estime qu'il existe des preuves claires et convaincantes du fait que, entre le 7 et le 10 décembre 2016, le requérant a eu des rapports sexuels chez lui avec V0, une femme d'origine congolaise. Il a lui-même reconnu au cours de l'enquête qu'il avait payé V0 en échange de services sexuels, une femme qu'il avait trouvée dans un bar où il était en train de boire, et qu'il lui avait versé 40 000 FCG en passant par un intermédiaire, François. L'annexe de la lettre portant sanction revient sur les principaux éléments de preuve à charge :

Vous avez reconnu avoir eu des rapports sexuels avec V0, mais nié avoir eu une relation sexuelle avec M<sup>me</sup> NL. Vous avez déclaré que, lorsque vous avez demandé à V0 de partir, elle a réclamé 40 000 FCG en échange de ses faveurs sexuelles. Vous avez dit que vous vouliez la payer, mais que vous vous étiez rendu compte que vous n'aviez pas l'argent. D'après vos explications, vous suspectiez que la femme partie plus tôt ce matin-là vous avait volé votre argent. Vous avez déclaré avoir

---

<sup>15</sup> Arrêt *Oh* (2014-UNAT-480), par. 50.

<sup>16</sup> *Ibid.*, citant l'arrêt *Assad* (2011-UNAT-123), par. 36.

demandé à VO d'attendre jusqu'à ce que vous ayez l'argent.<sup>17</sup>

34. Le Tribunal note que le requérant a versé la lettre portant sanction au dossier de l'affaire et qu'il n'a contesté dans aucune de ses écritures la teneur de cette lettre, ni le paragraphe reproduit ci-dessus. Même dans les conclusions finales qu'il a déposées, il ne remet pas en cause l'exactitude de ses aveux. Il n'a pas avancé que ceux-ci lui avaient été extorqués sous la contrainte ou la coercition ou par tout autre moyen illégal, ou qu'ils avaient été fabriqués de toute pièce.

35. De l'avis du Tribunal, qui se base sur une interprétation stricte des dispositions reproduites ci-dessous, en particulier du paragraphe e) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, cela ne fait aucune différence qu'une somme d'argent ait été réclamée et versée après le rapport sexuel<sup>18</sup> ou que les femmes étaient ou non des prostituées. On trouve l'expression « en échange d'une somme d'argent » dans cette disposition et c'est exactement ce qui s'est passé, comme en attestent les aveux sans équivoque du requérant et les dépositions de plusieurs autres témoins interrogés au cours des enquêtes<sup>19</sup>.

36. Dans l'arrêt *Oh*, le Tribunal d'appel a estimé que le Tribunal du contentieux administratif s'était appuyé à juste titre sur l'enregistrement de la déclaration faite par M. Oh aux enquêteurs du BSCI, qui corroborait les déclarations de VO3 et VO4 selon lesquelles il les avait payées en échange de services sexuels<sup>20</sup>.

*Le fait de verser de l'argent en échange de faveurs sexuelles est-il constitutif d'une faute au regard du Statut et du Règlement du personnel ?*

37. Pour répondre à cette question, le Tribunal s'est appuyé sur la section 3.1 de la circulaire ST/SGB/2003/13 :

---

<sup>17</sup> Requête, annexe 4, par. 14.

<sup>18</sup> Conclusions finales du requérant, par. 12.

<sup>19</sup> Réponse révisée, par. 30 et 40.

<sup>20</sup> Ibid, par. 54.

L'exploitation et les abus sexuels constituent des infractions aux normes et principes juridiques internationaux universellement reconnus et ont toujours été considérés comme des agissements répréhensibles de la part de tout fonctionnaire des Nations Unies, étant prohibés par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

38. La disposition du Règlement du personnel à laquelle cette circulaire fait référence, à savoir le paragraphe e) de la disposition 1.2, et que le requérant a enfreinte énonce ce qui suit :

L'exploitation et les abus sexuels sont interdits. Toute relation sexuelle avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays considéré, sauf les cas où un fonctionnaire est marié légalement à une personne âgée de moins de 18 ans mais qui a l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays dont elle a la nationalité. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Il est interdit de solliciter des faveurs sexuelles ou d'imposer toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services. Les fonctionnaires des Nations Unies sont tenus d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et tout abus sexuels.

39. Le requérant déclare que son renvoi est illégal. Il soutient que le comportement qui lui est reproché n'enfreint pas les règles de l'Organisation en matière d'exploitation et d'abus sexuels. Il affirme que les actes consistant à transporter des femmes congolaises dans son véhicule de fonction et à avoir des rapports sexuels avec au moins trois d'entre elles, avant de toutes les payer, ne violent pas les règles en question<sup>21</sup>. Le Tribunal estime que le requérant a tort. Les actes qu'il décrit constituent des violations des règles en matière d'exploitation et d'abus sexuels, telles qu'énoncées ci-dessus.

---

<sup>21</sup> Requête, par. 1.

ii. *Transport de femmes congolaises dans un véhicule des Nations Unies*

40. Le requérant reconnaît avoir transporté quatre civiles congolaises dans son véhicule de fonction des Nations Unies sans autorisation et après avoir consommé de l'alcool. Cet aveu est corroboré par les dépositions de V0, FMN et NL, qui ont déclaré que le requérant les avait conduites chez lui à bord de son véhicule de fonction. Une note figurant dans le registre tenu par la société de sécurité New Eskokin, qui était chargée de la sécurité au domicile du requérant, est venue confirmer ce fait puisqu'il était indiqué que le requérant était arrivé à 2 h 40 du matin, dans la nuit de mercredi à jeudi (les 7 et 8 décembre 2016), à bord de son véhicule immatriculé UN 24342, en compagnie de quatre filles<sup>22</sup>. Cet élément de preuve n'a pas été contesté.

*Les faits établis constituent-ils une faute au regard du Statut et du Règlement du personnel ?*

41. Aux fins du renvoi du requérant, le défendeur a affirmé que celui-ci avait violé le paragraphe q) de l'article 1.2 du Statut du personnel, qui dispose que :

Le fonctionnaire ne peut utiliser les biens et avoirs de l'Organisation qu'à des fins officielles et doit faire preuve de discernement dans l'usage qu'il en fait.

42. Il va sans dire que le requérant a violé le paragraphe q) de l'article 1.2 susmentionné du fait qu'il a transporté aux petites heures du matin, sans autorisation et à des fins non officielles, des femmes entre un bar où il avait consommé de l'alcool (en dehors de son service) et son domicile afin d'avoir des rapports sexuels<sup>23</sup>, le tout en utilisant un bien et avoir de l'Organisation, à savoir un véhicule portant le numéro d'immatriculation UN 24342.

43. Le Tribunal estime que cette allégation est établie par des preuves claires et convaincantes et qu'elle constitue une faute conformément au Statut du personnel.

---

<sup>22</sup> Requête, annexe 2, par. 5.

<sup>23</sup> D'après la réponse (par. 11), les faits se sont produits vers 2 heures du matin le 8 décembre 2016.

*Allégations de discrimination*

44. Le requérant soutient qu'il a été licencié à dessein pour des motifs liés à sa race, à son origine nationale et à son rang peu élevé dans la hiérarchie du service. Il a été pris pour cible puisqu'il était facile à atteindre<sup>24</sup>.

45. Le Tribunal estime que les allégations du requérant selon lesquelles il a été pris pour cible sont dénuées de fondement. Il n'a produit aucune preuve détaillée indiquant comment il a été pris pour cible. Selon la jurisprudence du Tribunal d'appel, des allégations de discrimination sont graves et doivent être prouvées [traduction non officielle] :

Les allégations de discrimination, de motifs fallacieux et de parti pris sont très graves et doivent être étayées par des preuves ; preuves qui auraient dû être présentées devant le Tribunal du contentieux administratif à l'appui des allégations<sup>25</sup>.

46. Statuant sur un appel dans le cadre duquel l'appelante avait affirmé avoir été victime de racisme, le Tribunal d'appel a jugé l'allégation sans fondement et rejeté son appel, estimant que ce n'était pas le racisme dont elle aurait été victime qui l'avait incitée à se comporter de manière malhonnête, corrompue et avec un manque d'intégrité effarant<sup>26</sup>.

47. La même constatation devrait s'appliquer au requérant en l'espèce. Il est parti en quête de femmes pour avoir des rapports sexuels avec elles en échange d'une somme d'argent. Il ne semble pas qu'il se soit comporté ainsi parce qu'il avait été victime de discrimination du fait qu'il occupait un rang peu élevé dans la hiérarchie et était originaire d'Afrique subsaharienne. Le Tribunal ne peut pas non plus accepter son argument selon lequel il n'aurait pas dû être sanctionné parce que d'autres fonctionnaires des Nations Unies s'étaient livrés à des activités similaires, ou pires, en toute impunité.

---

<sup>24</sup> Requête, par. 4.

<sup>25</sup> Arrêt *Ross* (2019-UNAT-944), par. 25.

<sup>26</sup> Arrêt *Jenbere* (2019-UNAT-935), par. 35.

48. La jurisprudence du Tribunal d'appel et du Tribunal du contentieux administratif regorge d'affaires dans lesquelles des fonctionnaires ont été licenciés pour avoir enfreint les règles en matière d'exploitation et d'abus sexuels<sup>27</sup>. Il appartenait au requérant de produire des preuves devant le Tribunal de céans pour montrer que, dans de telles affaires, des personnes qui n'étaient pas originaires d'Afrique subsaharienne et occupaient des fonctions élevées n'avaient pas dû répondre de leurs actes. On trouvera ci-dessous davantage d'exemples de mesures disciplinaires prises par le Secrétaire général dans des affaires d'exploitation et d'abus sexuels<sup>28</sup> :

- a. Un fonctionnaire, qui avait notamment pour responsabilité d'engager des travailleurs temporaires à la journée, a eu des rapports sexuels avec des femmes locales en échange d'une somme d'argent ou d'un emploi pour elles, leurs proches ou leurs amis. Le fonctionnaire a été licencié.
- b. Un fonctionnaire a eu des rapports sexuels avec une femme qui, au moment des faits, était âgée de moins de 18 ans, ainsi que plusieurs relations sexuelles avec des bénéficiaires de l'aide des Nations Unies, en violation de la circulaire ST/SGB/2003/13. Ce fonctionnaire a également utilisé des véhicules des Nations Unies à des fins non officielles et sans autorisation. Il a été licencié.
- c. Un fonctionnaire s'est livré à une exploitation et des abus sexuels en payant des prostituées en échange de services sexuels. Il a été licencié.
- d. Un fonctionnaire s'est livré à une exploitation sexuelle, mais le fait qu'il a reconnu et cru que son comportement n'était pas de nature exploitante

---

<sup>27</sup> Voir, par exemple, jugement *Kramo* (UNDT/2018/122) et arrêt *Oh* (2014-UNAT-480). Dans les affaires ayant abouti aux arrêts *Liyanarachchige* (2010-UNAT-087) et *Diabagate* (2014-UNAT-403), l'administration avait pris des mesures alors que le Tribunal d'appel avait annulé les décisions en cause.

<sup>28</sup> *Compendium of disciplinary measures (Practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of criminal behaviour from 1 July 2009 to 31 December 2018)*. Ce recueil des mesures disciplinaires — basé sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 31 décembre 2018 — est disponible en anglais à l'adresse : [https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Compendium%20of%20disciplinary%20measures%20July%202009-%20December%202018.Final\\_.15.10.19.xlsx](https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Compendium%20of%20disciplinary%20measures%20July%202009-%20December%202018.Final_.15.10.19.xlsx).

a constitué une circonstance atténuante. Il a été licencié avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.

49. Le requérant n'a donné le nom d'aucun fonctionnaire, à l'exception de M. Tettekpoé, qui s'était livré à des activités d'ordre sexuel ou des activités plus graves sans qu'il ait dû répondre de ses actes.

50. Lors de son entretien avec les enquêteurs, il a avancé que M. Tettekpoé s'était livré à de telles activités<sup>29</sup> sans toutefois préciser si les allégations avaient été portées à la connaissance des autorités locales compétentes ou de l'administration, et sans dire si celles-ci avaient choisi de ne prendre aucune mesure. Le requérant n'a même pas relayé pareille allégation dans ses écritures. Il s'est borné à lancer des accusations générales et à l'emporte-pièce. Le Tribunal estime que ces allégations ne sont pas étayées et, partant, ne prouvent rien.

51. En outre, le Tribunal a lu les articles parus sur internet<sup>30</sup>, dont les liens sont cités par le requérant dans sa requête à l'appui de l'argument selon lequel [traduction non officielle] :

Il n'est pas rare que des membres du personnel des Nations Unies paient pour obtenir des faveurs sexuelles [...]. En outre, des responsables des Nations Unies ont commis des agressions sexuelles (viols) dans de nombreuses régions du monde en toute impunité.

Les articles cités ne montrent pas qu'un fonctionnaire en particulier a commis ces actes sans être sanctionné parce qu'il occupait un rang supérieur ou n'était pas originaire d'Afrique subsaharienne. Cet argument ne repose sur aucun fondement solide et est sans rapport avec l'issue de la présente la requête.

52. En définitive, le Tribunal estime que le comportement du requérant a clairement enfreint les dispositions suivantes du Statut du personnel :

---

<sup>29</sup> Requête, annexe 2, par. 75.

<sup>30</sup> Conclusions finales du requérant, par. 13, notes de bas de page 11 et 12.

a. Le paragraphe b) de l'article 1.2, qui énonce que le fonctionnaire doit faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Par intégrité on entend surtout, mais non exclusivement, la probité, l'impartialité, l'équité, l'honnêteté et la bonne foi dans tout ce qui a trait à son activité et à son statut.

53. Le Tribunal convient avec le défendeur que le requérant n'a pas fait preuve des plus hautes qualités d'intégrité, et qu'il a, en fait, violé la disposition susmentionnée en se comportant de manière déshonorante.

b. Le paragraphe f) de l'article 1.2, qui énonce, notamment, que le fonctionnaire doit, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à sa qualité de fonctionnaire international, et ne se livrera à aucune forme d'activité incompatible avec l'exercice de ses fonctions à l'Organisation. Il doit éviter tout acte et, en particulier, toute déclaration publique de nature à discréditer la fonction publique internationale ou incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que son statut exige.

54. Le requérant était un fonctionnaire international indépendamment de sa race et de son pays d'origine ou du poste qu'il occupait et, en tant que tel, il était attendu de lui qu'il se comporte de façon exemplaire. Avoir des rapports sexuels en échange d'une somme d'argent et transporter sans autorisation des passagers à bord d'un véhicule de l'Organisation portant clairement un numéro d'immatriculation officiel ne saurait, en tant que tel, être digne d'un comportement exemplaire. Le défendeur a prouvé que le requérant a violé cumulativement ces dispositions et que ces infractions constituent une faute passible d'un renvoi.

*La sanction était-elle proportionnelle à l'infraction ?*

55. Toute mesure disciplinaire prise à l'encontre du fonctionnaire en cause doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise<sup>31</sup>. Hormis le comportement incriminé, les facteurs dont il faut tenir compte pour déterminer si une sanction est proportionnelle comprennent l'ancienneté, les antécédents disciplinaires de l'employé, son attitude et sa conduite passée, le contexte de l'infraction et la cohérence de l'employeur<sup>32</sup>.

56. Le requérant n'a formulé aucun argument en particulier concernant le fait que le Secrétaire général avait opté pour un renvoi à titre de sanction disciplinaire, et il s'est contenté d'avancer que d'autres membres du personnel des Nations Unies n'avaient pas été sanctionnés à raison d'actes similaires ou plus graves. Le Tribunal a rejeté cet argument dans le présent jugement pour défaut de fondement. Compte tenu de la gravité de la faute et conformément à la jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel ainsi qu'à la pratique du Secrétaire général dans des affaires similaires, dont il est question plus haut, le Tribunal estime que la sanction consistant à renvoyer le requérant est adaptée aux circonstances.

*Le droit à une procédure régulière a-t-il été respecté ?*

57. Le requérant a bénéficié du droit à une procédure équitable. L'enquête n'a pas été contestée. Il a été notifié des allégations formulées à son encontre et il lui a été demandé d'y répondre, ce qu'il a fait. Dans ses observations, il n'a aucunement avancé que son droit à une procédure régulière avait été violé.

58. Étant donné que la décision attaquée était dûment motivée, les diverses demandes formulées par le requérant sont dénuées de fondement.

---

<sup>31</sup> Paragraphe b) de la disposition 10.3 du Règlement du personnel.

<sup>32</sup> Arrêt *Rajan* (2017-UNAT-781), par. 48.

**DISPOSITIF**

59. La requête est rejetée dans son intégralité.

*(Signé)*

Rachel Sophie Sikwese, juge

Ainsi jugé le 16 juillet 2020

Enregistré au Greffe le 16 juillet 2020

*(Signé)*

Abena Kwakye-Berko, greffière, Nairobi